Fisheries and Oceans | Pêches et Océans

A SOCIO-ECONOMIC IMPACT STUDY OF THE FACTORY FREEZER TRAWLER THE *CAPE NORTH*

FOR
THE GOVERNMENT/INDUSTRY STEERING GROUP, MONITORING THE SOCIO-ECONOMIC IMPACTS OF THE FACTORY FREEZER TRAWLER *CAPE NORTH*

PREPARED BY:
GARDNER PINFOLD CONSULTING ECONOMISTS LIMITED
GRIFFITHS MUECKE ASSOCIATES LIMITED

July, 1987

Canada

A SOCIO-ECONOMIC IMPACT STUDY OF THE FACTORY FREEZER TRAWLER THE CAPE NORTH

Prepared for:

Government Industry Steering Group for Monitoring Socio-Economic Impacts of the Factory Freezer Trawler, The Cape North

Prepared by:

Gardner Pinfold Consulting Economists Limited
Griffiths Muecke Associates Limited

(under Department of Supply and Services
contract number FP802-6-2554/01-GR)

July, 1987

Published by:

Information and Publication Branch
Communications Directorate
Department of Fisheries and Oceans
Ottawa, Ontario
K1A 0E6

DFO/3910

©Minister of Supply & Services
Canada 1987

Cat. No. Fs 23-112/1987E

ISBN 0-662-15560-2

"Egalement disponible en français
sous le titre: ÉTUDE DE L'IMPACT
SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CHALUTIER-USINE
CAPE NORTH."

Table of Contents

		Page
	Glossary	
	ONE: INTRODUCTION	
1.1	**Perspective**	1
1.2	**Objective**	2
	TWO: THE SETTING	
2.1	**Lunenburg Community Profile**	5
2.2	**National Sea Products**	11
2.3	**The Cape North**	14
	THREE: THE IMPACTS	
3.1	**Defining the Impacts**	19
	3.1.1 Gross Versus Net Impacts	19
3.2	**Estimating the Impacts**	20
	3.2.1 Gross Impacts	20
	3.2.2 The Base Case	21
	3.2.3 The Net Impacts	26
3.3	**Labour Force Composition**	28
	3.3.1 Occupational Composition	29
	3.3.2 Cape North German Crew	29
	3.3.3 Cape North Canadian Crew	31
3.4	**Quality of Life**	31
	3.4.1 Objectives and Methodology	31
	3.4.2 Working on the Cape North	33
	3.4.2.1 Responsibilities and Supervision	33
	3.4.2.2 Working Environment	34
	3.4.2.3 Comparison with Wetfish Trawlers	38
	3.4.2.4 Onshore Processing	39
	3.4.2.5 Questionnaire Responses	39
	3.4.3 Impacts and Mitigation	44
3.5	**Employment Policies**	49
	3.5.1 Hiring Practices	49
	3.5.2 Training	50
	3.5.3 Labour Relations	52

FOUR: SUMMARY AND CONCLUSIONS

4.1 Summary 54

4.2 Conclusion 60

Appendix A: Cape North Landings, Calendar Year 1986
Appendix B: List of Interviews/Contacts
Appendix C: Cape North Crew Survey and Lunenburg Plant Work Survey
Appendix D: Cape North Crewing Information

Glossary

CBRT & GW	Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers
CSAW	Canadian Seafood and Allied Workers
DFO	Department of Fisheries and Oceans
EA	Enterprise Allocations
FFT	Factory Freezer Trawler
H&G	Headed and Gutted
NSP	National Sea Products

ONE: INTRODUCTION

1.1 Perspective

The ability by foreign nations to harvest the fishery resource of the northwest Atlantic increased considerably during the 1950's with the introduction of stern trawlers incorporating on-board fish processing and quick-freezing techniques. The number of factory freezer trawlers (FFT's) in service in the northwest Atlantic grew rapidly during the 1960's and 1970's, as many European nations adopted the technology to increase their catches and to meet changing market requirements. These vessels fished more or less freely until 1977, when Canada introduced its 200-mile fisheries conservation zone.

The development of the Canadian offshore fishery followed a different course. In the period immediately following the second world war, the inshore sector perceived the use of offshore trawlers as a threat to its viability. The Canadian government initially supported this position by adopting measures designed to inhibit the development of a domestic trawler fleet. In order to maintain a competitive position internationally, Canada finally allowed the development of an offshore trawler fleet during the 1950's and 1960's. This fleet, a mixture of side and stern trawlers, grew to about 175 vessels by the early 1970's. All vessels were wetfish trawlers; given the proximity of the resource there was no need and no real interest in using FFT's. In 1973, concern was again expressed about total offshore capacity, and in response, the federal government placed a freeze on trawler licenses.

Prior to the introduction of the Cape North into the National Sea fleet, the only direct experience Canadians had with FFT's was a six-month trial conducted in 1977 by the federal Department of Fisheries and Oceans and National Sea Products. The first application by a Canadian company for a license to operate a FFT was made in 1978 following the extension of fisheries jurisdiction. It was turned down because of continuing concerns over excess fishing capacity and also due to the perceived threat to onshore employment and to the inshore fisheries. It was also felt in some quarters that if only one license were granted it would confer on the owner a commercial advantage in what was still a competitive fishery. Until 1985, all subsequent applications were also turned down.

Concern over excess capacity and the implications of competitive fishing among the offshore companies began to diminish in the early 1980's with the introduction of

enterprise allocations (EA). The EA system, giving each company a share of the offshore groundfish quota, was introduced as an experiment in 1982. The system was suspended in 1983 while the offshore companies were being restructured and then reintroduced in 1984 for a five-year trial period. Those interested in using FFT's argued that with an EA, choice of fishing technology should be left to the company since the type of vessel used would have no impact on the quantity harvested. The industry also argued that use of FFT technology was vital to remaining competitive in international markets. Following a review of it's FFT policy, the federal government decided in 1985 to make three licenses available on an experimental basis. One of these was granted to National Sea Products (NSP).

NSP purchased the "Scombrus", a then 10 year old FFT originally equipped for the North Sea herring fishery, from a West German firm. The vessel has been renamed the Cape North and has been refitted for the groundfish fishery on Canada's east coast The vessel's home port is Lunenburg.

According to NSP, the Cape North will allow the company more flexibility in harvesting and processing its enterprise allocations, and will contribute to the long term viability of the company. In granting the FFT license to NSP, the government attached several conditions including:

1) at least 50 percent of the catch must be made up of previously under-utilized enterprise allocations;

2) no more than 6,000 tonnes of northern cod can be harvested in one year;

3) the FFT will not be permitted to operate in the Gulf of St. Lawrence or the Bay of Fundy; and,

4) the company must retire or convert the equivalent length and capacity from its existing fleet.

In addition to these conditions, DFO stipulated NSP cooperate with the study of socio-economic impacts arising from the operation of a FFT. The uncertainty over socio-economic impacts provides the rationale for this study.

1.2 Objective

The uncertainty surrounding the possible economic impacts of the introduction of factory freezer technology to the Canadian fishing industry was recognized when the three factory freezer licenses were approved by the DFO. Consequently, evaluating the socio-

economic impact of the introduction and operation of FFT's was made a condition of the licenses. To date only NSP has taken advantage of the opportunity of operating an FFT. Still, with operating experience accumulating, it is important to address the economic impact issue before relevant baseline data are lost or distorted. Thus, according to our understanding the objective of this study is:

> *to conduct a quantitative and qualitative assessment of the socio-economic impact of the Cape North's operation on the Atlantic fishing and fish processing industry, with particular reference to the Lunenburg County area of Nova Scotia.*

The scope of work specified by the terms of reference for the study include:

- Documentation of the number of jobs generated and jobs lost, and the associated income gained and lost . The upshot of this analysis will be quantification of the net impact of the Cape North in terms of employment and income.

- Assess the changes in the composition of the continuing work force in fishing and fish processing, and the composition of those leaving the work force. The work force composition should be expressed in terms of variables such as age, sex, marital status and home location.

- Impact of using foreign crew for ship's officers such as the captain, first mate or other senior officers, and the subsequent Canadianization of the crew.

- Identify and evaluate any changes in the quality of life of workers affected by the introduction of the Cape North.

- Identify and estimate the job training and related transition costs associated with the breaking-in period and subsequent operation of the Cape North.

- Describe the employment policies and hiring practices of National Sea as they relate to the matching of the accumulated experience and skills of existing employees with the new requirements imposed by the Cape North.

- Assess the impact of the Cape North on existing union management relationships. The main thrust should be to identify the changes in existing union contracts, and to describe any new contracts, required to deal with the Cape North's operating circumstances. The implications of these changes for future union management relationships should be outlined and discussed.

The remainder of this study is organized as follows. Chapter Two outlines the setting in which the Cape North operates. The chapter includes a socio-economic profile of Lunenburg, the Cape North's home port, a brief outline of the company (National Sea

Products) and a description of the Cape North. The employment and income impacts of the Cape North during its first year of operation are examined in the first two sections of Chapter Three. Following this, the labour force composition of the crew and the foreign crewing issue are examined briefly. Section 3.4 provides a detailed review of the working conditions on the Cape North and discusses the findings of the crew and Lunenburg plant worker surveys carried out as part of the study. Employment policies are discussed in Section 3.5. The issues covered include hiring practices, training and management-union relationships. The summary and conclusions for the study are outlined in Chapter Four. Detailed information on various aspects of the study is provided in the Appendices.

TWO: THE SETTING

2.1 Lunenburg Community Profile

The county of Lunenburg comprises the towns of Lunenburg, Bridgewater and Mahone Bay, and the municipalities of Chester and Lunenburg. A map of the county is shown is Figure 2-1. Hereafter, unless otherwise specified, "Lunenburg" will refer to the town of Lunenburg. The discussion in this chapter is based on 1981 Census of Canada data, updated by more recent information as available.

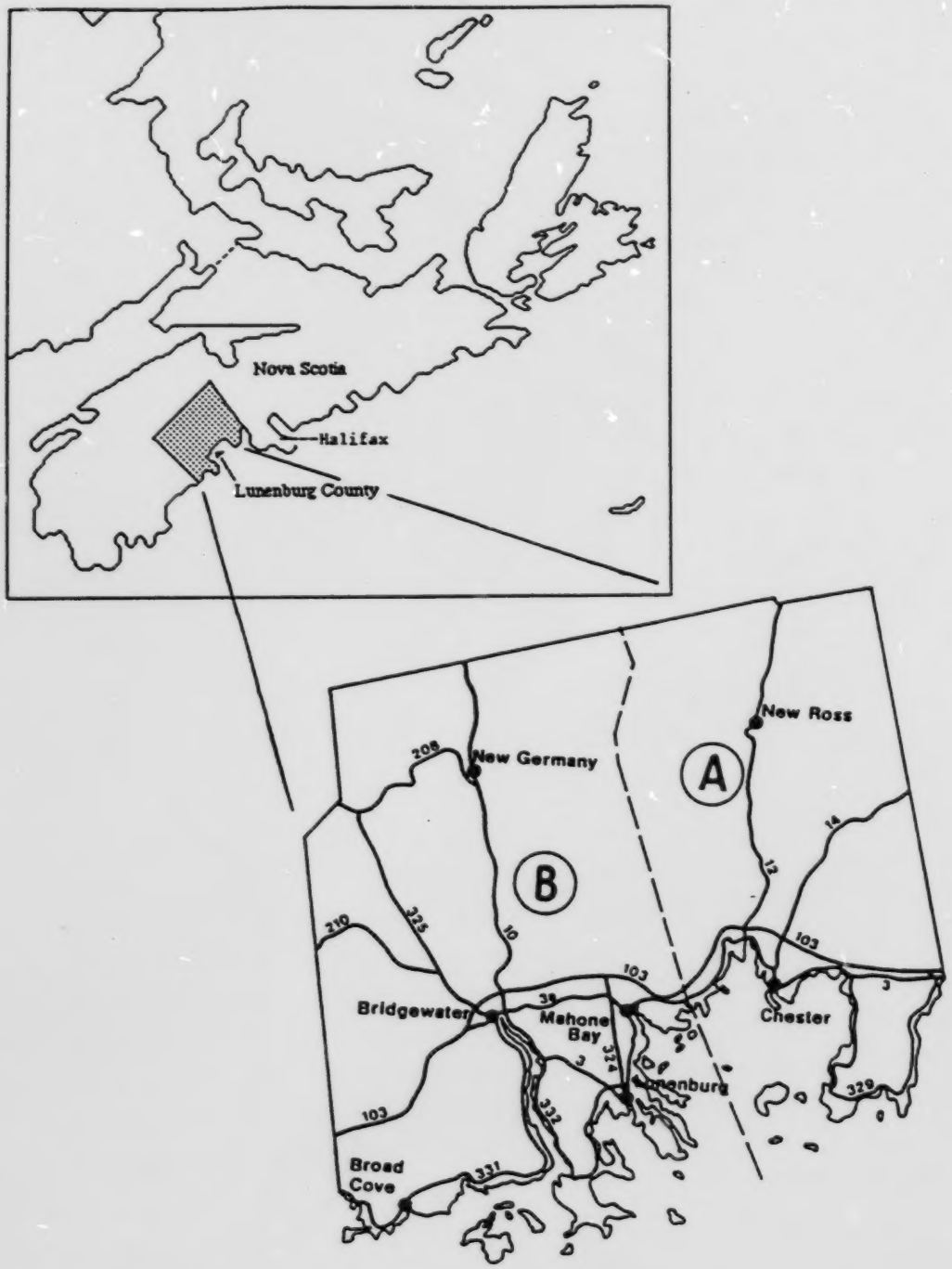
Population

The population of Lunenburg, numbering about 3,000 in 1981, accounts for about seven percent of the county's total population. The town's population has remained relatively stable over the past 25 years, registering just a one percent decline between 1961 and 1981. This stability is due primarily to the lack of any major industrial expansion in the town. This is in sharp contrast with Lunenburg County where the population has increased by 31 percent over the period. Most of the growth has occurred in Bridgewater and in the Municipality of Lunenburg and can be explained by the opening of the Michelin plant.

Labour Force

In 1981, 51 percent of Lunenburg's population over 15 years old was part of the labour force. Male participation rates were double that of female (70 and 35 percent respectively). Unemployment among males was low (two percent), especially in comparison with the seven percent unemployment rate for females. This would suggest that low participation rates among females might be in part due to the low availability of jobs. But whereas 74 percent of males in the labour force were married, only 35 percent of females were. Similarly, while 60 percent of women aged 15 to 24 were engaged in the labour force, this figure dropped to 29 percent for women older than 25. This suggests that the majority of Lunenburg women, once married, soon choose to stay home regardless of employment opportunities.

Figure 2-1
Lunenburg County



Both the participation and unemployment rates in Lunenburg county were higher than in the town of Lunenburg. County participation rates for males and females were each higher by three percentage points, and both male and female unemployment rates were also higher than in town. As in town, once married a woman was more likely to choose to remain at home. This change in labour force participation by women as they get older is in contrast with Nova Scotia as a whole where participation rates remains relatively constant across age groups.

Eleven percent of Lunenburg County's labour force was engaged in primary occupations in 1981 (Table 2-1). Processing jobs occupied 10 percent of the county labour force in 1981, up from 8 percent in 1971.[1] Fishing, hunting, and trapping accounted for an additional 6 percent of employment in 1971 and 1981. The total number of fishermen in Lunenburg county increased from 1,250 to 1,627 between 1979 and 1983 (Figure 2-2). Fishermen receiving between 76 and 100 percent of their income from fishing rose in number by approximately 500 over that period to about 1,200 while the number of part-time fishermen declined. In 1983, about 160 vessels used Lunenburg as their home port; 115 inshore vessels less than 13.7m and 48 offshore vessels greater than 19.8 m.

Industries

Of the 170 businesses located within the town limits 56 belong to the retail trade, followed by 44 in the service industry. A number of manufacturing firms also operate within the town boundary, though the major establishments (including the National Sea plant) are located outside. The most important manufacturing industries operating in Lunenburg county and the number of workers they employ are shown in Table 2-2.

A 1986 survey of 120 Lunenburg area businesses showed that industry (including the National Sea plant) was responsible for 1,250 of the 2,280 jobs generated by these businesses.[2] The rest of the surveyed businesses, which accounted for another 1,030

---

1 Occupation breakdowns relate to the place of *residence* of the respondents. This can create cross-boundary problems where, for example, a portion of processing jobs held by county residents would be located outside the county limits.

2 Lunenburg Economic Development Commission, January, 1986.

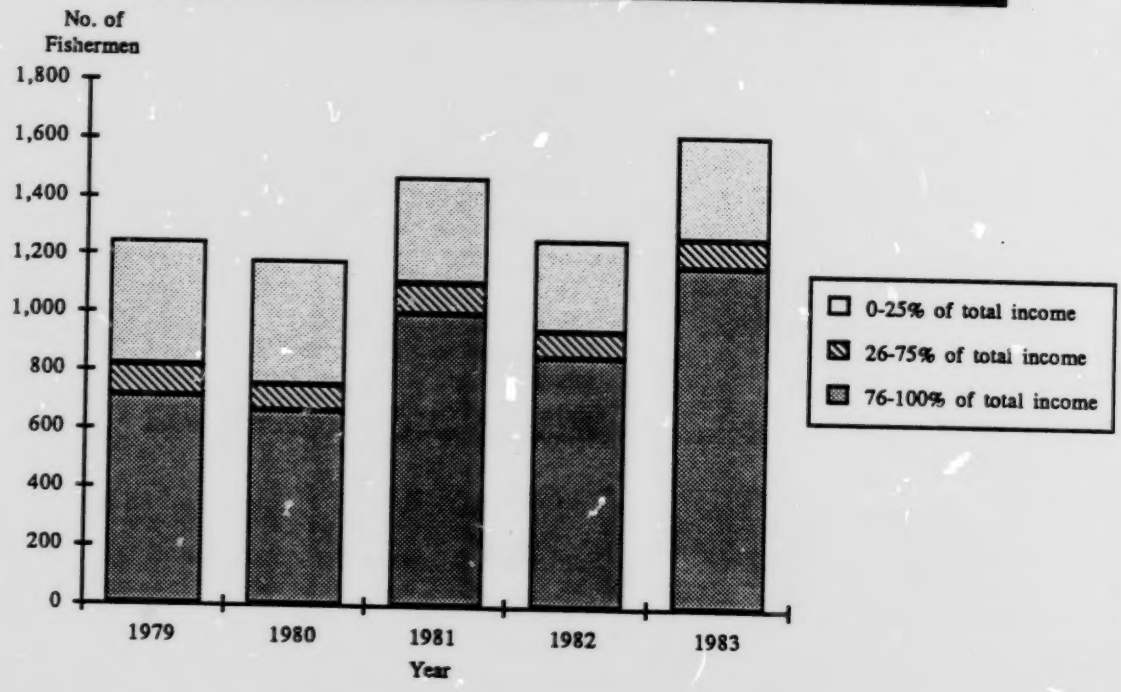
Table 2-1
Labour Force by Occupation Groups, Lunenburg Co., 1981

	Lunenburg County				Nova Scotia			
	Male	Female	Total	% of Total	Male	Female	Total	% of Total
Managerial, administrative and related	820	240	1,060	5.4	20,325	6,815	27,140	7.3
Teaching and related	245	440	685	3.5	7,110	10,525	17,635	4.7
Occupations in medicine and health	115	625	740	3.7	3,480	15,915	19,395	5.2
Technological, social, religious, artistic and related	605	230	835	4.2	15,010	6,270	21,280	5.7
Clerical and related	550	1,890	2,440	12.3	13,255	48,305	61,560	16.5
Sales occupations	990	855	1,845	9.3	19,225	15,105	34,330	9.2
Service occupations	780	1,125	1,905	9.6	28,145	26,375	54,520	14.6
Primary occupations (1)	2,100	115	2,215	11.2	23,265	2,310	25,575	6.9
Processing occupations	1,210	870	2,080	10.5	12,125	6,355	18,480	5.0
Machinery, product fabricating, assembling and repairing	2,295	240	2,535	12.8	26,215	2,825	29,040	7.8
Construction trades	1,680		1,680	8.5	27,980		27,980	7.5
Transport equipment operating	875		875	4.4	15,695		15,695	4.2
Other	745	155	900	4.5	16,260	3,705	19,965	5.4
Total Experienced Labour Force	13,010	6,785	19,795	100.0	228,090	144,505	372,595	100.0

Note: 1) Primary occupations include fishing, farming and mining occupations. In 1981, 6 percent of Lunenburg county's population was involved in fishing.

Source: Statistics Canada, Census of Canada, 1981.

Figure 2-2: Contribution of Fishing to Total Income, No. of Fishermen, 1979-1983



Source: N.S., Dept. of Dev., "Lunenburg County Statistical Profile", 1985
Prepared by Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd.

Table 2-2
Manufacturing Industries With More Than 25 Employees by Town,
Lunenburg Co., 1986

	Population	Industry	Employees (1)
Blandford	227	Karlsen, Karl and Co.	90
Bridgewater	6,669	Bowater Mersey Paper Co. (2)	60
		Michelin Tires (Canada) Ltd.	n.a
		Acadia Road Contractors (2)	150
		Crockett McConnell Inc. (2)	33
		Lighthouse Publishing Ltd.	47
		Rafuse Equipment and Supply	27
		South Shore Ready Mix Ltd. (2)	29
Dayspring	643	Snyders Shipyard Ltd.	30
East River	201	Canexcell Inc.	322
Lunenburg	3,014	National Sea Products (3)	925
		ABCO Industrial Equipment Div.	70
		Atlantic Shipbuilding Div.	25
		Lunenburg Foundry and Engineer	85
		Scotia Trawler Equipment	65
Mahone Bay	1,228	ABCO Plastics Div.	140
New Germany	584	Suttles and Seawinds Ltd.	50
New Ross	372	Sanders, H.C. & Sons Ltd.	25
Voglers Cove	206	Newell, R.E., Fisheries Ltd.	50
Wileville	746	Snyder, Calvin L., Ltd.	32

Note: 1) Employees is an estimate of maximum employment when the business is operating at full capacity. For instance, Sanders HC and Son Ltd of New Ross Ross produce fir Christmas wreaths during the holiday season and employs up to 25 persons during that period.
2) Included within the Bridgewater Metropolitan Area.
3) Included withing the Lunenburg Metropolitan Area.

Source: NS, Dept. of Dev., "Directory of Nova Scotia Manufacturers 1986-1987", 1986.

jobs, were banks, offices, retail, recreation and general services. On average, about 35 percent of their employees resided in the town of Lunenburg.

Incomes

On average, Lunenburg residents are wealthier than county residents. In fact, Lunenburg residents rank higher than Nova Scotia as a whole in terms of per capita household income. In 1981, average town private household income was $24,000 in comparison with $20,000 for both county and province households, respectively.

Although enjoying higher average household income, 10 percent of Lunenburg families lived on relatively low income. This incidence is no different at the county level but is better than the 14 percent provincial average. In 1983, the ratio of transfer payment income to employment income, or economic dependency ratio, for the town of Lunenburg and eight surrounding incorporated settlements[3] was 19.3. When compared with a 18.5 ratio for the province, this suggests that an above average share of income in Lunenburg may come from transfer payments.[4] The number of unemployment insurance beneficiaries follows a clearly seasonal trend peaking between the months of November to June. This peak corresponds closely to the lack of fishing activity during that period.[5]

2.2 National Sea Products

Company Profile

National Sea Products Limited (NSP) is the largest Canadian based vertically-integrated fishing company. The company is involved in all aspects of the fishing industry including, harvesting, processing and marketing of fish and seafood products. NSP operates processing plants in each of the four Atlantic provinces. In addition the company

---

3 These settlements are Blue Rocks, Heckmans Island, Stonehurst West, Stonehurst East, Eastern Points, Feltzen South, First South, and Corkums Island. Their population totalled 924 in 1981.

4 Raymond, Janice L. (ed) 1985. *Scotia-Fundy Region Fishing Community Profiles*. DFO. Canadian Data Report of Fisheries and Aquatic Sciences No. 540. 461 p.

5 Ibid.

operates several plants in the United States and also has interests in plants in Australia and Uruguay. The company employs a workforce of approximately 8,000 people in all aspects of its business, making it the second largest employer in Atlantic Canada (second only to Fishery Products International of Newfoundland). The company's harvesting and processing activity is concentrated in Nova Scotia and Newfoundland. Table 2-3 shows the distribution of employment by province in the Atlantic Provinces for 1986 on a full time equivalent basis. Over half the 5,000 person-years of employment created by the company activities are located in Nova Scotia.

Harvesting

NSP operates a fleet of 40 wetfish trawlers, 10 scallop draggers and one factory freezer trawler. The wetfish trawler fleet operates from five ports, three in Nova Scotia (Lunenburg, Louisbourg and Canso) and two in Newfoundland (St. John's and Burgeo). Lunenburg is the home port to the largest trawler fleet in Nova Scotia with 16 vessels. It should be noted that although vessels have designated home ports they may provide raw material to any NSP processing plant. The home port is likely the area where the vessel's crew resides. The trawler operations employ approximately 600 persons (including the Cape North crew) in Nova Scotia and 200 persons in Newfoundland. In addition to the trawler fleet the company's scallop dragger fleet employs approximately 200 persons and is based in Lunenburg. Table 2-4 shows the usual port of operation for the company's trawler fleet.

In 1986 NSP harvested a total of 142 thousand tonnes of groundfish. The wetfish trawler fleet landed 132,000 tonnes and the Cape North an additional 10 thousand tonnes (calendar year 1986). Cod accounted for 52 percent of total groundfish landings, with redfish and pollock accounting for 25 and 11 percent, respectively.

Processing

NSP operates 15 processing plants in Atlantic Canada, seven plants are considered year round facilities and eight are seasonal operations. (Table 2-5). The company produces a wide variety of fish products including; fresh, frozen, canned, battered or breaded pre-cooked and cooked form.

Table 2-3
National Sea Products - Employment by Province in Atlantic Canada
(person-years)

Nova Scotia	3300
New Brunswick	400
Newfoundland	1250
Prince Edward Island	50
Total	5000

Source: National Sea Products, 1987.

Table 2-4
National Sea Products - Number of Active Trawlers by Usual Port of Operation

Nova Scotia	
Lunenburg	16
Louisbourg	5
Canso	9
Newfoundland	
Burgeo	5
St. John's	6

Table 2-5
National Sea Products - Location of Processing Plants in Atlantic Canada

Nova Scotia		Newfoundland	
Canso	Year Round	Arnold's Cove	Seasonal
Lockeport	Year Round	Burgeo	Year Round
Louisbourg	Year Round	Lark Harbour	Seasonal
Lunenburg	Year Round	La Scie	Seasonal
North Sydney	Year Round	St. John's	Year Round
Woods Harbour	Seasonal		
New Brunswick		**Prince Edward Island**	
Shediac	Seasonal	Charlottetown	Seasonal
Shippegan	Seasonal	Morell	Seasonal

Source: National Sea Products, 1987.

NSP employs approximately 5,000 plant workers providing a total of 4,000 person-years of employment. The largest processing facility is operated at Battery Point located just outside the community of Lunenburg. This plant is the most modern and produces the highest value added products. Docking and storage facilities at this plant are used by the Cape North.

Marketing

NSP markets a diverse range of products in both domestic and international markets. In 1986 the company reported net sales valued at $516 million, representing an increase of almost 14 percent over 1985. About 25 percent of the company's sales occur in Canada. The United States is the largest market accounting for 65 percent of sales, while other foreign markets including Western and Eastern Europe, the Caribbean, Japan and Africa, account for the remaining 10 percent of sales.

2.3 The Cape North

The M/V Cape North is an ex-West German factory freezer trawler formerly called the "Scombrus". It was built in Bremerhaven in 1975. It has a gross registered tonnage of 2,650, and is powered by a 3,500 horsepower main engine. Its overall length is 81 m (265

ft). By comparison, the average wetfish trawler in the NSP fleet has a capacity of just under 700 gross registered tonnes, and is 49 m (160 ft) in length. The Cape North has a freezing capacity of 45 tonnes per day and storage for 750 tonnes of frozen product, as well as 300 tonnes of fish meal and 110 tonnes of fish oil.

First Year of Operation

Following the preparation of the vessel for the North Atlantic groundfish fishery, the Cape North sailed from Lunenburg on February 22, 1986, on its first trip for NSP. During the course of the first year a total of seven full trips were completed.[6] The trips ranged in length from 40 to 62 days. When the vessel arrived in Lunenburg on February 21, 1987, the first year of operations was complete. In the twelve-month period the vessel caught and processed 11.7 thousand tonnes of a variety of groundfish species. A breakdown of the catch by species in its first year of operation is shown in Table 2-6.[7]

Table 2-6

Cape North - Landings by Species in First Year of Operation
(Feb. 22, 1986 - Feb. 21, 1987)

Species	Landings (tonnes)	Percent
Cod	6814	58.4
Pollock	2816	24.1
Redfish	1950	16.7
American Plaice	35	0.3
Turbot	27	0.2
Greysole	11	0.1
Haddock	9	0.1
Flounder	2	0.0
Total	11664	

Source: National Sea Products, 1987.

6 An eighth trip was aborted after 14 days owing to mechanical difficulties.

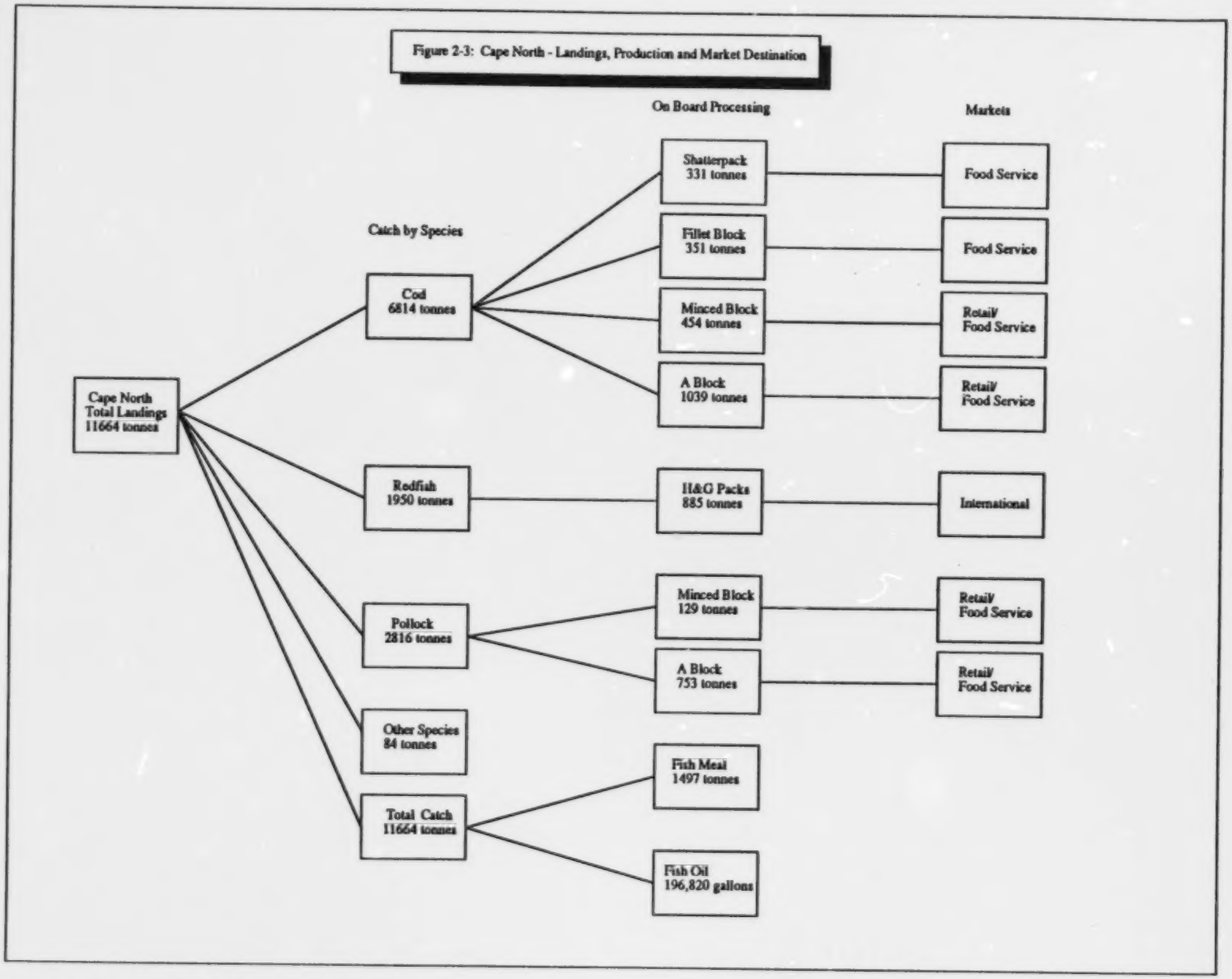
7 The catch by species for calendar year 1986 is shown in Appendix A.

Cod is the most important species caught by the Cape North, accounting for 60 percent of the total catch in its first year of operation. In total, cod accounted almost 55 percent of production with Cod A Blocks the main product (26 percent of total production). The next most important product is headed and gutted (H&G) redfish, accounting for over 22 percent of production. The Cape North provides the company with a consistent supply of top quality H&G redfish for the Japanese market. The FFT technology preserves this product in a form suitable for this market. A summary of the Cape North's production by species and ultimate market destination for each product type processed is set out in Table 2-7. This information is depicted in a flow chart in Figure 2-3.

Table 2-7
Cape North - Total Production by Product Type and Market Destination in First Year of Operation
(Feb. 22, 1986 - Feb. 21, 1987)

	Product	Market	Total Production (tonnes)
Cod	Shatter Pack	Food Service	331
	Full Fillet Blocks	Food Service	351
	A Blocks	Retail/Food Service	1039
	Minced Blocks	Retail/Food Service	454
Total Cod			2175
Redfish	H&G	International	885
Pollock	A Blocks	Retail/Food Service	753
	Minced Blocks	Retail/Food Service	129
Total Pollock			882
Flatfish	H&G	International	11
Haddock	A Blocks	Retail/Food Service	2
Turbot	H&G	International	25
Other	Shatterpack	Food Service	4
	H&G	International	5
Total Other			9
Total Production			3989

Source : National Sea Products, 1987.



Source: National Sea Products, 1987.
Prepared by Gardner Pinfold Consulting Economists

THREE: THE IMPACTS

3.1 Defining The Impacts

3.1.1 Gross Versus Net Impacts

The employment and income impacts associated with the Cape North factory freezer trawler are estimated on a gross and net basis. *Gross Impact* refers to jobs created and income earned as a result of the operation of the Cape North. These impacts are measured before any allowance is made for reductions in employment and income arising from adjustments in the trawler fleet and/or reallocation of fish processing activities in response to the introduction of the Cape North. *Net Impact* takes into account any offsetting reductions in employment and income which may occur in the conventional trawler fleet and/or in shore-based processing operations. To determine the net impacts, a base case representing NSP fishing and processing operations without the Cape North is defined.

Estimating the gross impact of the Cape North's first year of operation is based on actual operating experience. NSP provided operations data including total landings, total production, total employment and income, as well as the cost of purchased inputs and other financial data concerning the vessel's first year of operation. This information is examined in detail to estimate the employment and income impacts as they relate specifically to the operation of the Cape North.

The Base Case

Estimating the difference between gross and net impacts requires the definition of a base case. In this study we define the base case as how the company might have operated in 1986 without the Cape North. The term "might have operated" is used deliberately, since it is impossible to say with complete confidence how NSP would have conducted its operations without the vessel. In the absence of complete certainty a number of assumptions have had to be made. Among the key factors considered in defining the base case are:

- The conditions attached by the DFO to the factory freezer trawler license are assessed to determine their effect on both the operation of the Cape North and the operation of the wetfish trawler fleet. These conditions are examined because they affect what the Cape North can actually catch.

- The company's harvesting and processing operations pre-Cape North and post-Cape North are examined to determine whether harvesting and

processing changes in 1986 can be attributed to the operation of the factory freezer trawler.

- The final base case factor is the views of NSP officials overseeing vessel and plant operation concerning how their operational behavior would have been different had the Cape North not been part of its trawler fleet in 1986. Drawing on all of this information a base case is defined and used to estimate the net impacts of the Cape North operations.

3.2 Estimating the Impacts

3.2.1 Gross Impacts

The gross employment, income and expenditure impacts of the Cape North in its first year of operation is estimated based on data collected from NSP.

The job and income generation impacts are related to the operation of the Cape North itself. The vessel employs a total crew of 86 persons with 59 aboard the vessel at one time (approximately one-third of crew members are on shore leave when the vessel is at sea).

The operation of the vessel also requires significant expenditure on a variety of purchased inputs including petroleum products, crew provisions, repairs and maintenance and other goods and services. The total expenditure on these products, net of imports to Nova Scotia, in the vessel's first year of operation is $2.5 million.

A second category of expenditure related to the vessel cover the vessel's annual fixed costs. Expenditure items include: insurance, general company administration and other costs which are not affected by the actual operation of the vessel. The total expenditure on these items, net of imports to Nova Scotia, for the first year of operation is $133,000.

Table 3-1 summarizes the expenditure impacts related directly to the Cape North's first year of operation.

Table 3-1

Cape North - Gross Economic Impacts(1) of the First Year of Operation

	Employment (person-years)	Gross Impacts ($'000)
Crew Wages and Benefits	86	3147
Purchased Inputs		2507
Other(2)		133
Total		5787

Note: 1) Impacts are net of imports.
2) Other includes insurance, onshore support and training and transition.

Calculated by Gardner Pinfold Consulting Economists Limited.

3.2.2 The Base Case

To determine the net impacts of the Cape North, a Base Case establishing the level of offsetting reductions in employment and income to the conventional trawler fleet and shore-based processing operations is examined. *The Base Case is essentially an estimate of the hypothetical economic impacts that would have occurred in the absence of the Cape North.* To estimate the potential Base Case impacts, several factors are examined.

License Conditions

The effect of the three license conditions imposed on the operation of the factory freezer trawler license are considered:

- the retirement of vessels from the company's trawler fleet with fishing capacity the equivalent of the Cape North;
- no more than 6,000 tonnes of a company's 2J,3KL (Northern) cod allocation can be harvested by a factory trawler in any one calendar year; and,

- fifty percent of the Cape North's catch must be taken from previously under-utilized enterprise allocations.

Equivalent Capacity

NSP has taken steps to meet the retirement of equivalent licensed capacity condition. To meet the condition, the company can give up either licenses of existing vessels (which may or may not be active) or licenses that are banked (no actual vessel exists but the company could construct a new vessel to operate with the banked license). According to the consultant's understanding, NSP has returned the licenses of the *Canso Dart*, *Canso Light*, and *Canso Mariner*, each with a 3,500 tonne annual catch capacity, and the *Burfish* and *Burhound*, each with a 2,500 tonne annual catch capacity. All of these vessels were licensed but not active. Thus, meeting the condition causes no reduction in active fishing capacity and has no effect on the Base Case.

Cod Constraint

Based on landings data for the calendar year 1986, the company complied with the second condition, that the Cape North harvest no more than 6,000 tonnes of the company's 2J,3KL cod allocations in any one year. Landings by species for calendar year 1986 are shown in Appendix A. For base case purposes, according to NSP officials, without the Cape North, cod from this area would have been caught by the conventional wetfish trawler fleet and therefore must be reflected in the Base Case. In other words, the Cape North displaced wetfish trawler landings from 2J,3KL on more or less a tonne for tonne basis in 1986.

Underutilized Enterprise Allocations

For the calendar year 1986, about 49 percent of the Cape North's catch consisted of species other than cod. Redfish and pollock, both species with previously underutilized EAs, account for 50 percent of the landings. Thus, the condition that at least 50 percent of the catch be underutilized EAs appears to be met. It is worth pointing out that the conditions attached to the license do not specify what is meant by an underutilized EA; whether the condition limits NSP to catching only that portion of the EA that was not utilized, or any amount up to the EA as long as there was some prior underutilization is not clear. For its part NSP has calculated the quantity the Cape North is allowed to catch as the

average underutilization in the two years (1984 and 1985) prior to the introduction of the vessel. This seems reasonable in light of the absence of a more specific definition.

In any case, it is not crucial for the impact analysis, since once again NSP indicates that all of the non-cod species would have been taken by the wetfish fleet in the absence of the Cape North. This appears to be a valid contention because 1985 landings data indicate the wetfish fleet was approaching full utilization of those EAs actually fished by the Cape North. They are considered underutilized by virtue of the averaging method which incorporates 1984 results.

NSP Operating Circumstances

Various factors other than the Cape North affected NSP's operations during 1986. The resulting changes in employment and operating levels complicate the assessment of the impact of the Cape North.

In 1986, landings in Lunenburg by the wetfish trawler fleet declined by 3,000 tonnes compared with 1985. This resulted in a decrease of 9,375 days of employment in primary fish processing at the plant compared with 1985.[8] According to NSP, the factors accounting for the reduction in raw material to Lunenburg include:

- the general reduction in quotas from 1985 to 1986;
- transfers of the NSP offshore quotas to inshore allocations; and,
- the conversion of Lunenburg based Fox Class trawlers vessels to containerization.

In addition, the Cape North must be a contributing factor since (see below) it caught fish that would have been harvested by the wetfish fleet.

In spite of the 3,000 tonne landings decrease and the consequent impact on *primary processing* employment, total employment at the Lunenburg plant actually increased in

---

8 The Lunenburg facility is comprised of two plants. The wetfish plant handles primary fish processing including activities like heading, skinning and filleting. The cooked fish plant carries out further processing such as cooking, breading and the preparation of frozen meals.

1986. According to company officials, in addition to the Cape North several factors affected plant employment levels. Increases in employment resulted from:

- greater emphasis on higher grade, premium products which are more labour intensive to produce; and,
- additional production lines of higher value-added cooked fish products were introduced in 1986.

On the other hand, employment was decreasing not only because of the reductions in landings by the wetfish fleet, but also because of:

- increased mechanization - in 1986, the company added two new filleting machines to the Lunenburg plant. Each machine directly displaced 16-18 production line positions.
- better allocation of fish among plant facilities, reducing overtime and second shift production.

On balance, the net result was an increase in the number of hourly paid plant jobs (measured on a full-time equivalent basis) from 710 in 1985 to 739 in 1986.

The Base Case impacts pertain to the hypothetical harvesting and processing situation without the Cape North. The assumptions necessary to define the Base Case were adopted after lengthy discussions with company officials. With the Cape North operating as part of its trawler fleet, NSP did make a variety of operational decisions they would not have made without the vessel. To review the year and anticipate operational behaviour in the absence of the Cape North was difficult. However, it was finally agreed that in all likelihood, given price and market conditions, without the Cape North all the groundfish caught by the Cape North would have been harvested by the wetfish trawler fleet. On this basis, the Base Case impacts are estimated using appropriate impact coefficients for wetfish trawler and processing plant operations.

To estimate the base case impacts, the wetfish fleet requirements to harvest the Cape North catch must be determined. During 1986, at least two NSP wetfish trawlers were out of service at all times. These vessels were lengthened to permit containerization with no change in carrying capacity. These conversions are part of an on-going program of fleet modernization. Without the Cape North, the timing of the conversions would have been different, although the exact difference is unclear. In any event, for the purposes of the impact study, it is assumed NSP could have caught the Cape North groundfish without

adding to its wetfish trawler capacity. Based on average annual wetfish trawler catches, 2.6 wetfish trawlers would have been required to harvest the groundfish landed by the Cape North.

Employment and Income

The average crew on a wetfish trawler consists of 16 members. Based on average rates, the total crew share and benefits payable to wetfish trawler crew members by landing the Cape North catch is $1.8 million. This corresponds to 42 person-years of employment.

Purchased Inputs

In addition, the operation of the wetfish trawlers also requires other expenditures on purchased inputs. These include petroleum products, ice, repairs and maintenance and other goods and services. The total expenditure on these products, net of imports to Nova Scotia, in the Base Case is $2.3 million.

Since for Base Case purposes, no additional wetfish trawlers are required in the NSP fleet, other overhead expenditures are assumed to be unchanged.

Processing

The fundamental difference between the factory freezer trawler operation and the wetfish operation is that all processing of the freezer trawler catch is done on board the ship. In the wetfish operation all processing takes place at a shore-based processing plant. The Base Case impact of processing the Cape North's catch at shore-based plants is estimated at $3.4 million in wages and salaries. The associated employment impact is approximately 177 full-time processing jobs, based on the average income level earned by processors in 1986. Other purchased inputs (packaging and so on), net of imports required in processing total $1.4 million.

Table 3-2 summarizes the expenditure impacts identified for the Base Case.

Table 3-2

Base Case - Economic Impacts(1) of Fish Harvesting and Onshore Processing (Feb. 22, 1986 - Feb. 21, 1987)

	Employment (person-years)	Base Case Impacts ($'000)
Wages and Benefits	219	5182
Purchased Inputs		3727
Other(2)		0
Total		8909

Note: 1) Impacts are net of imports.
2) Other includes insurance, onshore support and training and transition.

Calculated by Gardner Pinfold Consulting Economists Limited.

3.2.3 The Net Impacts

The employment and income impacts associated with the operation of the Cape North are estimated on a gross basis as well as for a Base Case situation in the two previous sections. The Gross Impact refers to what actually occurred as a result of the operation of the Cape North. The Base Case describes the assumed situation if NSP had not received a license to operate a factory freezer trawler in 1986. The Net Impacts related to the operation of the Cape North are measured by subtracting the (hypothetical) Base Case impacts from the Gross Impacts. The Net Impacts are set out in Table 3-3.

The operation of the Cape North created 86 person-years of employment in its first year of operation on a gross impact basis. Had the Cape North not operated (Base Case) the conventional NSP fishing fleet and processing facilities would have generated 219 person years of employment handling the factory trawler's catch. The net employment impact attributable to the Cape North is a decrease in employment of 133 person-years. Total wages and benefits decrease correspondingly by $2.0 million. Expenditures on purchased inputs (net of imports) also show a decrease of $1.2 million. Expenditures on

Table 3-3
Net Impacts of the Cape North's First Year of Operation
(Feb. 22, 1986 - Feb. 21, 1987)

	Cape North		Base Case		Net Impacts	
	Employment (person years)	Gross Impacts ($'000)	Employment (person years)	Impacts ($'000)	Employment (person years)	Impacts ($'000)
Wages and Benefits	86	3147	219	5182	-133	-2035
Purchased Inputs		2507		3727		-1220
Other (2)		133		0		133
Total		5787		8909		-3122

Note: 1) Impacts are net of imports.
2) Other includes; insurance, onshore support and training and transition.

Calculated by Gardner Pinfold Consulting Economists

other items such as insurance, onshore support, training and transition actually show a net increase of $133,000. Thus, the total Net Impact attributable to the operation of the Cape North in its first year is a reduction in the expenditures made to harvest and process its catch of $3.1 million.

In spite of the reduction in total wages and benefits paid, on an individual basis some workers aboard the Cape North earned higher incomes than their shore-based counterparts. For example, on average a processor on the Cape North who completed the two trips on, one trip off cycle, earned approximately $23,600 for about 2,640 hours worked. This compares with the average annual incomes of $17,500 earned by shore-based NSP plant workers in 1986 (for about 2,000 hours of work). On the other hand, trawlermen on the Cape North earned slightly less income on an annual basis than their counterparts in the wetfish fleet. Certified trawlermen in the wetfish fleet earned an average of $32,600 with 270 days spent at sea. The factory freezer trawlermen earned $32,000 for an average of 220 days at sea. Although, their incomes are slightly lower, the Cape North trawlermen worked 50 fewer days.

The operation of the Cape North also created new business opportunities. In the community of Lunenburg, a local stevedoring company acquired a contract with NSP to handle the discharge of product from the vessel to company storage facilities. In the course of the first year's operation this activity created 1,407 days of employment for 27 labourers. The employment generated by this activity is not included in the estimate of gross employment related to the Cape North, although the expenditures made by NSP to the stevedoring company are included in impacts related to purchased inputs. Although this is a relatively small impact, it does represent the emergence of a new economic activity which could develop further in the future.

3.3 Labour Force Composition

The main issues concerning labour force composition are the occupation composition of the Cape North's crew complement and the nationality of the crew members.

3.3.1 Occupational Composition

Since the Cape North is a factory freezer trawler both harvesting and processing fish on a continuous basis, its operating crew is much larger (59 positions versus 16) than that of a conventional wetfish trawler. The main difference lies in the processing and repair and maintenance requirements. The Cape North requires 4 positions for Supervision, 11 positions for Repair and Maintenance and 4 positions for Steward Services. Fishing operations are carried by the 12-person Trawler Crew and processing requires 28 positions. The occupational composition of the crew is shown in Table 3-4. Also shown is the total number of personnel on the payroll in each position. The latter figures include those on shore as well as those at sea.

3.3.2 Cape North German Crew

Initially NSP found that mastering the new technology represented by the factory freezer trawler would require a period of transition. Efficient operation of the vessel and suitable technology transfer required experienced hands. To this end, NSP filled 11 positions with experienced German officers and technicians:

- Captain
- First Officer
- Chief Engineer
- Production Managers (2)
- Radio Officer
- Processing Equipment Mechanic
- Fish Meal Operator
- Electrician
- Bosun
- Netmaker

Under the terms of the FFT license, NSP was given a period of two years to train suitably qualified Canadian personnel. Training has progressed smoothly. Canadian personnel are now serving as Captain, First Officer, Production Manager and Fish Meal Plant Operator. Owing to the installation of new shipboard communication equipment, the Radio Operator's position has been eliminated. As of March, 1987, four German crew members remain with the Cape North: Chief Engineer, Electrician, Processing Equipment Mechanic and Bosun. Training of Canadian counterparts to take over these four positions is continuing and it appears the two-year transition period will be met.

Table 3-4
Cape North - Occupational Composition

	Number of Positions(1)	Number in Crew(2)
Ship Supervision	4	9
Captain	1	
First Officier	1	
Second Officier	1	
Third Officier	1	
Processing Crew	28	41
Production Manager	1	
Production Foreman	1	
Processors	26	
Trawler Crew	12	16
Bosun	1	
Netmaker	1	
Trawlermen	10	
Repair and Maintenance	11	15
Chief Engineer	1	
Second Engineer	1	
Third Engineer	1	
Meal Plant Operator	2	
Electrician	2	
Oiler	2	
Mechanic	2	
Ship Steward	4	5
Chief Steward	1	
Assistant Cook	1	
Messmen	2	
Total	59	86

Note: 1) Represents those at sea at any one time.
2) Represents total number employed including those at sea and on shore.

Source: National Sea Products, 1987.

3.3.3 Cape North Canadian Crew

Canadian crew were hired to fill all of the positions shown in Table 3-4, except those filled by Germans as previously noted. By March, 1987, allowing for voluntary and invited terminations, a total of 103 people had served on the Cape North. Table 3-5 shows the distribution of these crew members by occupation. The sex distribution, marital status and average age for each occupation category is also indicated. The Cape North crew is predominantly male (87%). Of the 13 females, 11 occupied processing positions and 2 service positions. Married persons make up 52 percent of the crew members. The average age of the crew members was 31 years, with processing crew tending to be somewhat younger and service crew slightly older than the average. Initially, the Canadian positions covered the galley staff and engine crew, trawlermen and processing crew.

Special hiring policies, arrangements regarding temporary tryouts on the Cape North and training programs were established to encourage and assist Lunenburg area trawlermen and processing plant workers who wished to work on the Cape North. The details of these policies and schemes are discussed in Section 3.5.

3.4 Quality of Life

3.4.1 Objectives and Methodology

The objectives of this part of the study are to determine:

- what changes in the organization of work have occurred on the Cape North as compared with:

  a) conventional trawlers; and,
  b) shore-based processing jobs.

- the impact on the quality of life of individual workers; and,

- how families have responded and adjusted to the intermittent absence of the spouse working on the Cape North.

The main emphasis is placed on the identification of issues, concerns and potential mitigating factors (rather than on the quantification of impacts) at three levels: the individual worker, the worker's family, and, to a more limited extent, the community.

Table 3-5
Cape North - Canadian Crewmembers Demographic Charcteristics

	No. of Crewmembers	Sex	Marital Status	Average Age
Ship Supervision	7	7- Male	4-Married 3-Single	30
Processing Crew	55	11-Female 44-Male	26-Married 29-Single	29
Trawlermen	19	19-Male	10-Married 9-Single	33
Engine Repair & Maint.	15	15-Male	10-Married 5-Single	32
Service	7	2-Female 5-Male	4-Married 3-Single	36
Total	103	13-Female 90-Male	54-Married 49-Single	31

Note: Total refers to the number of people who served on the Cape North in its first year.

Source: National Sea Products, March 27, 1987.

Primary and secondary data sources were used. The primary sources were open-ended face-to-face interviews and two questionnaire surveys. The interviews were held with a total of 41 individuals from National Sea management, Cape North crew, the spouses of crew members, union representatives, onshore plant workers, Lunenburg area community representatives, and professional people outside of the industry and community with experience in social work (Appendix B). One questionnaire survey was sent out to 59 crew members and the other to 160 plant workers. Seventy-four percent of the crew survey and thirty-nine percent of the plant workers survey were returned.

This section presents the main issues that emerged from each of these primary sources. Details, including copies of the surveys, can be found in Appendix C. All interviews with National Sea non-management employees were conducted in confidence and all questionnaires were anonymous.

Secondary sources included relevant research on the social structure of the fishing industry, the oil and gas industry, and the Canadian Navy. The main emphasis has been placed on worker health and safety and spouse absence (the so-called Intermittent Spouse Syndrome).

Most of the information in the next section (3.4.2 Working on the Cape North) is drawn from the interviews with National Sea management, seven Cape North crew members, and three union representatives. The last part (3.4.2.6 Level of Satisfaction) reports the results of the crew questionnaire survey.

3.4.2 Working on the Cape North

3.4.2.1 Responsibilities and Supervision

Eighty-six officers and crew were employed on the Cape North at the end of the first year of operation. These numbers become outdated very quickly due mainly to the gradual departure of the German crew (Refer to Table 3-4 for complete list of positions on the vessel).

At the end of December after the German master, Captain Creuger, left, six Germans still held supervisory positions on board - First Officer, Chief Engineer, Processing Equipment Mechanic, Fishmeal Operator, Production Manager and Bosun.

The Master is responsible for the overall operation of the ship. Beneath him the Chief Engineer, Bosun, Production Manager, and Chief Steward are responsible for the principal areas of work on board - the engine room, fishing deck, processing area, galley and messroom, respectively.

During each trip about two-thirds of the crew are on board and one-third are on shore leave.

3.4.2.2 Working Environment

a) Schedule

When the ship began operations, National Sea projected that the ship would be at sea for an average of 312 days each year. Each individual crew member working two trips on and one off would be at sea for 210 days. Trips were expected to last 22 to 45 days and average 32 to 35 days (National Sea Products, January, 1986, Appendix D).

Since February, 1986, seven full trips have been completed. An additional one lasted only 14 days due to engine trouble, but the others have lasted from 40 to 62 days. Three trips have been 60 days or longer, and two of these were back to back. The ship has a turn-around time of five days between trips when the crew can go home. Apart from this short break, the crew members can probably count on 90 to 120 days at sea before they earn a 40 to 60 day rest period on shore.

On the fishing grounds, fishing and processing continue 24 hours a day, seven days a week. The crew on the fishing deck and processing area work in two shifts, six hours on/six hours off around the clock. For the Officers, engine room crew, and fishmeal plant operators, the schedule is 12 hours on and 12 off. When the ship is fully crewed, there are 14 processors and six trawlermen on each shift.

b) Breaks

For the processors and trawlermen there are no official breaks during the two six hour shifts. This is rigidly enforced in the processing room even when the ship is steaming and no fish are being processed. Trawlermen, on the other hand, may be able to take a few minutes break on deck during slow work periods.

c) Conditions

For the trawlermen, the working conditions are familiar and they had few complaints. There seem to be no serious problems with the work requirements, safety or supervision.

The processors interviewed made varying comments about the processing operations but several common aspects emerged:

- Initially, they found the German supervisors very hard to get on with and understand. Orders were given in German, were not translated, and clearly aggravation simmered. This problem diminished somewhat when the processors began to learn what the German terms meant.

- The processing equipment is dated, apparently, and is less efficient than those in the onshore plant. They broke down frequently but delays were minimized by the excellent processing equipment mechanic.

- The processors felt that, at times, product quality suffered unnecessarily because fish were still being caught when the holding area at the start of the production line was full, and many were crushed or in rigor before they could be processed. When the fish are stiff and twisted they don't go through the machines properly, bones get cut through, the fillets are poor, more time is needed at the trimming table, the production line slows down, and the high quality shatter packs cannot be produced. The processors felt that they were often blamed unfairly when this occurred.

- The arrangements of the processing room and storage could be improved. For example, the boxes of fillets are taken from the plant freezer, loaded into an elevator, taken down to the storage area, unloaded again and stored. In other vessels, chutes take boxes directly to the storage area thereby cutting out a lot of time and physical effort. Cleaning equipment was also considered inadequate despite the fact that cleanliness is stressed in the processing area. Since a moving vessel is fundamentally difficult to work on, there is a greater need for an efficient working environment in which frustrations and unnecessary expenditure of energy are minimized.

- People become tired quickly on a six on/six off shift unless they are very used to it. As the trip proceeds people become edgy, tempers flare, antagonisms develop and morale declines. When the work is steady and the hold is filling quickly, the crew know the trip will be short (40 to 45 days) and this helps to keep up morale. But when the fish are hard to find, time is lost in steaming and the plant doesn't have enough fish, the crew know they are in for a long trip (60 days or more) and morale plummets.

- A number of people have been out on the Cape North for several trips and represent the core of a stable working group. However, the efficiency of the processing section is undermined by the high turnover of personnel. New workers don't know the routine, they may have little experience, or may be psychologically unable to cope with the stress of working on board ship. The turnover rate on the Cape North averaged seven people per trip. This represents about 14 percent of the non-supervisory positions. In the Lunenburg plant about 18 people would be expected to leave in a 42 day period out of a workforce of about 800. This represents a two percent turnover rate.

- There is no safety committee on board. The Master has ultimate responsibility for the safety of the ship and the crew, but there is clearly a tension between the union's interpretation of its mandate and the traditional authority of the Master. The union delegates are in a vulnerable position because at sea they are almost completely out of contact with the union. They also do not seem to confer with each other. They appear to get little training or guidance from the union on how to handle situations that are new for all concerned.

d) Laundry

The processors are issued with two white coats at the beginning of the trip which would have to be washed daily if they were to be used as intended. There is only one washer and one dryer on board and these are meant to be used for all personal laundry as well. It is usually not possible to wash clothes every day. Many processors use rubber aprons instead of the coats, but the aprons do not fully protect their own clothing. Their regular clothes then have to be washed more often. There seems to be no economy of labour and unnecessary annoyance in this situation.

e) Accommodation

The Cape North has 62 berths. The crew share two or three berth cabins. Usually if there are two people in a cabin they work opposite shifts. In a three-person cabin, two people will be off shift at the same time and conflicts can develop when one wants to sleep and the other doesn't.

The two six-hour off periods are for all sleeping, eating, laundry, housekeeping and social activities. The crew members sleep in two to four hour snatches and seem to get an average of five to six hours of sleep each day.

f) Food

The comments about the food were varying. Most agreed that it was great in February, 1986, but had declined in quality and variety by Christmas. The main complaint was directed at the very repetitive menu and that nothing was fresh by the end of the trip. It appears that the ship is not reprovisioned often enough or with proper attention to normal dietary needs.

The meals are eaten immediately before and at the end of each shift. Consequently, people are either working or sleeping on a full stomach. Inefficiencies in the workplace and sleeping difficulties often accompany this situation.

g) Relaxation and Entertainment

The only room available for recreation is the messroom between meal times. A video machine is in the room and at the beginning of operations about 40 videos were available for the crew to view. Before Christmas, the number had dropped to eight and most people had seen them several times.

No newspapers or magazines are brought on board for the crew. After several weeks at sea they are completely out of touch with current events.

h) Communication with Home

Mail deliveries are irregular - not an uncommon situation on board ship. During the difficult Christmas trip the crew was depressed and angry because they were missing both Christmas Day and New Years Day. The isolation was heightened because of the inefficient mail delivery. Several said they came back on January 6 and found many letters and cards waiting for them in the National Sea office.

Private phone calls are possible but expensive. They cost $14.60 per minute. Ship to shore radio telephone linkage, not private but much cheaper, is no longer possible because the ship has no radio operator.

i) "Ironing Out" Problems

Despite the complaints, several crew members interviewed stated that it could be a good job "if a few of the problems get ironed out". There is potential satisfaction in working hard in an efficient team producing a high quality product, but at present difficult physical and psychological adjustments undermine the effort. The processors found it harder to be positive than the trawlermen because they felt they were subject to a lot of unfair criticism. One former processor said she felt her hard work was appreciated, but her positive attitude was an exception.

Several people stated that some unsuitable individuals were accepted to work on board. They could not cope and did not function properly at work. At least three people have had various degrees of psychological breakdown. One young man who became seriously disturbed was not restrained and was taken off the ship only after two weeks. It is difficult to predict in advance how people will respond under shipboard stress but a better screening process should be able to identify those who are at risk. The disruption created by people who cannot cope is resented because they cannot work properly, shifts are left shorthanded and the pressure on others increases.

3.4.2.3 Comparison with Wetfish Trawlers

For the trawlermen on the Cape North, the work is very familiar. The men are accustomed to the sea, the command structures and life on board ship. They work mainly on deck but also in the processing room when more hands are needed. The day to day working conditions compare well to trawlers. The Cape North may well be safer, they don't have to pay for their food, and the six on/six off shift is rarely broken. The main difference is the length of time at sea and the subsequent long periods on shore.

On a trawler the crew may ostensibly be working on a six on/six off shift but may in fact have to work for 18 hours at a stretch for several days in a row. Trawlers are usually at sea for 10 to 12 days and in port for two days before the next trip. Most average 18 to 22 trips a year though some make more, and some less. Trawlermen are likely to spend 240 to 260 days at sea each year as opposed to 210 on the Cape North. In some ways there is more flexibility working on trawlers since holidays and important family events can be accommodated by missing a trip. However, there is no money earned during this time off.

On a trawler the men earn 37 percent of the value of the catch divided into shares. They pay for their own food, for the ice, and for any entertainment they may want on board such as television . They are guaranteed $40 per day. Annual earnings are highly variable.

On the Cape North, trawlermen are guaranteed $101 for each day at sea and $81 for each day ashore (earned at the rate of one shore day for every two sea days). A productivity bonus may be added to this, dependent upon the size and quality of the catch and the length of the trip. By working 210 sea days and earning 105 shore days a trawlerman is guaranteed $29,715 a year before productivity bonuses are added. This is probably less than he could earn on a trawler in a good year but is good for guaranteed earnings.

3.4.2.4 Onshore Processing

In the Lunenburg plant, the processor works eight hour shifts each day, six days a week - as long as there is enough fish. They get one hour for lunch, 15 minute breaks in the morning and afternoon, and two short personal needs breaks.

They are supplied with a clean white coat from the plant laundry each day. The workers generally move from job to job around the plant and become experienced at several tasks. Changing jobs also lessens the risk of wear and tear injuries caused by continuous repetitive movements. The workers are closely supervised in order to keep productivity high. In recent years health and safety have been increasingly emphasized in the plant, and studies are underway to improve the efficiency of the workplace.

On average, a processor at the plant working full time earns about $17,500 a year. On the Cape North, processors are guaranteed $79 for each sea day and $63 for each earned onshore day. For 210 days at sea and 105 days onshore they are paid $23,205. Bonuses are calculated on the same basis as for trawlermen but paid at a different rate.

3.4.2.5 Questionnaire Responses

This part of the report deals with the responses to the crew and plant worker questionnaires. Only the main points are included in this text. Samples of the questionnaires can be found in Appendix C.

Crew Survey

Forty people returned completed questionnaires. Thirty-two were between the ages of 20 and 40, half were married, and one-quarter were single. Twenty-two have school-aged children at home. About half of the married respondents had spouses working outside the home. One-quarter of the respondents were trawlermen, just over half were processors, and the remainder were mainly repair and maintenance personnel. Only three people in supervisory positions participated.

Twenty-three people worked in the fish plant at some point before joining the ship. Five processors had no previous fish plant experience. Twenty-eight people had previous sea-going experience, including 12 processors.

All the respondents had completed at least two trips and had been on shore leave at least once. About one-third had completed four or five trips and had been on two shore leaves. Only two have been on from the start.

Job Commitment

Over half indicated no commitment to staying on board. The remainder were equally split between a commitment to stay and a willingness to try it for a few years. Most (75 percent) considered they did have other job options and thought their chances of getting other work were fair to good.

Reason for Joining the Cape North

When asked why they joined the Cape North, 60 percent replied they were expecting to earn more money. Fifty percent said the promise of good pay was the single most important reason for applying. The opportunity for steady employment and longer time off also ranked quite high.

Satisfaction

When asked to rate their level of satisfaction with the Cape North, most people indicated that working and living conditions on board were acceptable. Over three-quarters found the place of work, the shift length, and the amount of sleep satisfactory. Over 60

percent indicated that crew relations, shore leave, living quarters, supervision and safety were acceptable. Food, relaxation, and first aid received less overall approval, but still satisfied over half the respondents.

Dissatisfaction

The highest levels of dissatisfaction were with the bonus pay (87 percent), the sense of isolation from the outside world (80 percent) and poor communication with the family (62 percent). There was also general dissatisfaction with on-board entertainment (videos). A surprising number of respondents (30 percent) were ambivalent about the trip length, though 45 percent indicated dissatisfaction.

Living/Working Conditions

These results suggest that the shipboard living and working conditions are acceptable for most of those currently on board. However, they fit into an overall balance which includes loss represented by long periods with no normal family and social life, and gains obtained through good shore leave and better pay.

Turnover Rate

In the first year of operation, a total of 142 people served at one time or another on the Cape North filling the 86 supervisory and crew positions available.[9] Some have served the whole year and continue to be employed, others managed a few trips, while still others lasted less than one trip. In the aggregate, the rate of turnover is relatively high. The reasons for the terminations vary. Some (12 percent) were planned, as in the case of the German crew. Others (52 percent) were the result of action taken by the company arising from poor performance or for medical reasons. And a number (36 percent) were simply voluntary arising from such factors as dissatisfaction with the job, life at sea, and being away from home for extended periods. Virtually all those who were terminated or who quit were initially hired from within the company and returned to jobs onshore. Turnover figures by job category are summarized in Table 3-6.

---

9 This figure, reported at a later date than the data in Table 3-5, includes the German crew members. Table 3-5 refers to Canadian crew only.

Table 3-6

Turnover Rate

	Number
Persons on Payroll in First Year	142
Positions on Vessel	86
Aggregate Turnover	56
Planned	7
Company Terminations	29
Volunteer Quits	20

Source: National Sea Products Limited.

The high turnover rate suggests that for many people the financial and other compensations are not enough to counter the disruption to their normal lives. Dissatisfaction with the bonus system was also reflected in comments made during interviews. Some people said they felt misled by the Company's optimistic "promises" of bonuses up to 40 percent of basic pay. Up until Christmas, 1986, the bonus for 10 months was a few hundred dollars.

Female Crew

In their comments about having women crew members on board, the respondents were equally split and expressed strong opinions both ways. The significant number opposed (14) may well make life uncomfortable for the women, but this is likely to be balanced out by those in favour (19). The polarized positions were each supported by comments, and seem to be based on the pre-conceived opinion about whether it would work, rather than on neutral observation.

Personal/Family Adjustment

In terms of personal adjustments to shore life, the general tone of comments was "no problem". This contradicts some of the comments made in interviews with medical professionals, social workers and crew members; and with the research data on the oil industry and the Canadian Navy (section 3.4.3 Impacts and Mitigation).

In response to a question about family adjustment, 92 percent of respondents did not answer and perhaps did not understand the question. In answer to a later question, most indicated that their families could get help from other family members or friends. Seventeen stated that their families managed independently.

Plant Worker Survey

Of the 60 respondents, 31 were women and 29 men. Thirty-two were married and 23 had children under the age of 19 living at home. Over two-thirds had worked at the plant for over three years, and half had worked there for six years or more. Most of the women were trimmers or packers, while the men reported a much greater variety of jobs. Most of the women earned between $10,000 and $20,000, while the men earn $15,000 to $25,000 or more.

Apply to Work on the Cape North

Only eight of the respondents had ever applied to work on the Cape North, and only one was accepted (he subsequently changed his mind). Five of the eight said that better pay was the main reason for applying. Only two people expressed current interest in a job on the Cape North.

Of the majority who did not apply, the reason cited most often was that they did not want to go to sea. Other common reasons were that the pay was not high enough, they were satisfied with their present job, they had family responsibilities, the trips were too long, they were likely to be seasick, or their partner did not want them to go. Twelve people cited family responsibilities as the most important reason. Thirteen people said that they might consider a job on a FFT at some future time if circumstances changed.

Plant vs. Cape North

Respondents were asked to compare their own job with working on the Cape North. Clearly some found this difficult, because for certain aspects almost half gave no answer. Opinion was more or less evenly split over the adequacy of the basic pay and the bonus system, but in all other respects respondents felt that working in the plant was better than working on the Cape North. Forty-four people said that the hours of work were better

in the plant, while only one said they were better on the Cape North. This was backed up by a number of comments suggesting that the pay on the ship was in fact low when all the hours worked were taken into consideration.

> *"The pay is not very good because you are working seven days a week for regular time. If they got overtime after 40 hours they would be making good money."*

A number of people also expressed concern about the effects FFTs may have on the amount of work in the fish plant.

In general, neither men nor women working in the fishplant see jobs on the Cape North as an attractive or feasible proposition. If the pay were increased and the trips shortened, more people might be willing to give it a try. But, as it stands, it appears likely that National Sea may not be able to continue recruiting experienced fish plants workers. If the high turnover of personnel continues on the Cape North, this could jeopardize the chances of retaining a skilled, stable crew.

3.4.3 Impacts and Mitigation

The main impacts on quality of life of the operation of the Cape North occur in the lives of the ordinary crew members and their families. Secondary impacts occur at the community level but are dispersed because the crew members do not all live in Lunenburg; they may also only appear when strains cannot be accommodated within the resilient structure of the family.

This first year of operations for the Cape North is hard to assess because it is unlikely to represent a typical year of operations. National Sea has never run a vessel of this size and complexity before and the company management has had to learn as much as anyone else about how to do it.

The company is clearly committed to FFT operations and to making the Cape North as successful as possible. Part of this success lies in building a stable, efficient crew of experienced people who know the ship, the equipment and each other very well. This can be accomplished when the turnover is low and the rewards are sufficient to keep the workforce coming back for several years. At present, these conditions do not seem to exist

on the Cape North. There is a small core of regular workers but the level of dissatisfaction on board is too high for stability to be achieved.

Life aboard ships at sea for many weeks is unlike that on land. Special tensions develop because people are cooped up together, and there is little chance to get a break from each other or from the routine. If working relations are to stay at least tolerable and at best supportive, the source of those tensions must be identified, and measures must be put in place to mitigate them. This has been done in the oil and gas industry, in remote modern mining camps, in the Canadian Coast Guard, and the Navy. Some of these measures might also be usefully applied to the situation on the Cape North.

a) Individual Crew Members

For this discussion the proposition of Freda Paltiel (1981) is put forward as a useful working theory. Paltiel states that adults dealing with stress obtain support from three sources: work, family and friends. If one of these is lost or weakened, the other two can compensate, if they are strong. If two or more are threatened or lost, the individual becomes highly vulnerable to physical and/or psychological breakdowns of one type or another.

There is little doubt that working on the Cape North, particularly as a processor, is highly stressful. The crew works 84 hours a week for six to eight week periods, often under pressure, and is always reminded that the ship will not go back to port until the hold is sufficiently full. People who do not get up on deck every day can lose track of whether it is day or night. There is no opportunity for exercise other than that built into the job, no relief from the daily routine, no chance to catch up on lost sleep, and little choice of what or when to eat. Also, during the past year, the crude supervisory methods of some German crew members in the processing area have contributed significantly to the high stress levels.

During the long periods at sea, the working and living environment on board has to provide a substantial measure of the support which is lost through separation from family and friends on shore. Companionship and camaraderie become very important, and criticism and backbiting become very hard to take. Lack of appreciation and compensation, even in small things such as few videos and declining quality of food, can be a source of

much anger. Isolation is a hardship that needs to be actively compensated if good workers are to get enough satisfaction from their job to stick with it.

The Cape North itself provides severe constraints in terms of relieving some of the stresses. The accommodation is tight, there is no separate room for relaxation and recreation, the work schedule dictates a rigid meal schedule, and the layout of the processing area may be less than ideally efficient. Listed below are a number of measures that might generate a more supportive working environment:

- periodic meetings between the production crew and the master to iron out grievances and conflicts;
- improved training in human relations skills for supervisors;
- improved training for union delegates by the CBRT&GW;
- rethinking of the production and storage area layout to minimize unnecessary expenditure of labour;
- a better system for laundering protective work clothing;
- better cleaning equipment in the processing area;
- friendly competition, with rewards, for production teams;
- consideration of the occasional short shift or shift off during slack production periods;
- greater variety of food and attention to long term dietary requirements;
- wider range of recreational options such as a good selection of videos, games, and possibly a weekly group activity like bingo or a card social; and,
- magazines and newspapers renewed at regular intervals.

All of these, and other measures in the same vein, can help to relieve tension and promote positive group dynamics. Some come under the heading of morale boosters, but they can nonetheless make an important contribution to individual stability and work efficiency. The oil industry makes full use of excellent food, good accommodation, and recreational opportunities to keep up the morale on offshore drilling rigs. In addition they have a very regular schedule of work and rest, usually equal numbers of weeks on and off. While the logistical and economic operating constraints of the FFT are significantly different from an oil rig, the rationale for supporting crew morale is the same - stability is achieved, and the crew works more efficiently and effectively. The means by which this

would be accomplished would differ, particularly since the Cape North has no unused space that could be used for recreation. This problem, in particular, would have to be addressed in the future if new vessels are added or if this one is replaced.

To support the link with the family at home, improvements in the means, efficiency and cost of communication need to be examined. The Canadian Coast Guard obtains significantly lower rates for private phone calls by block purchase of time. Special attention needs to be paid to keeping the mail moving to and from the ship. The Military Family Support Centre in Halifax has experimented with making personal message videos in which a few minutes are recorded by individual families and are viewed privately by the crew member on board ship.

If only a few of these suggested changes can be undertaken, then the compensation may need to be in the form of improved pay. In this way, though individuals may be taking on certain sacrifices by being at sea, there is an overall feeling of advancement. Length of service on board could also be recognized through a special bonus system.

b) The Spouse and Family

The level of stress experienced by the spouse and family of the crew members depends upon a number of factors:

- the level of mutual support between husband and wife;
- the independence of the spouse at home and his/her ability to cope;
- the support network of family and friends;
- communication back and forth during the trips away; and,
- a mutual feeling of long term benefit despite the sacrifices.

Each of the crew member's wives who was interviewed clearly wanted to give her spouse a chance to try it out on the ship. Some also saw opportunities for advancement that they felt were hard to find in other areas of the fishing industry.

Each one found the irregularity of the trip length very hard to deal with, mainly because they could not find out from National Sea when the Cape North was coming in. During long trips (60 days or more), they might start to expect the ship after 40 days and be

unable to make plans or answer children's questions on the matter for nearly three weeks.[10] Improved direct communication with the company and the ship are essential if this type of frustration is to be minimized.

Despite the replies of the questionnaire respondents, current research on the oil and gas industry (Women and Oil Conference, St. John's, Newfoundland, 1985), and by the Canadian Navy indicates that "coming home" is a stressful time for both the individual and family.

During the crew member's absence, the family members develop a different independent routine which they may be reluctant to change when he or she comes home. There may be frustrations and problems to work through that have arisen during the separation. And the returning family member has to re-establish his or her position as spouse and parent. The homecoming can create new stresses which, if not resolved, can lead to alcohol abuse, violence, and family breakdown. Local health professionals find a high incidence of all three already in fishing families.

Mitigation of this syndrome can come in a variety of ways:

- shorter trips;
- trip on/trip off;
- better communication with the company and the ship; and,
- crew members arriving home with a tolerable stress level.

It may also be possible to arrange some counselling for the spouse and family of new crew members as part of the overall orientation. Counselling could deal with coping mechanisms during the absence, and difficulties that can be expected when the spouse returns home. A mutual support network could be encouraged by putting the spouses at home in touch with one another, and providing opportunities for face-to-face meetings, possible at periodic small receptions when the ship returns to port.

The Military Family Support Centre runs a variety of activities for navy families, and has developed videos for the children of sailors. The videos respond to the questions and fears young children have about the safety and work of the parent at sea. This outreach

---

10 Daily landings range from as low as 5 tonnes to as high as 20 tonnes. The great unpredictability of these landings makes it every difficult to forecast trip length accurately.

effort has been put in place in recognition of the alienation that can develop between parents and children when they have to cope with long frequent separations.

c) The Community

The workforce on the Cape North represents a very small proportion of the total workforce in the Lunenburg area. The special problems that arise among individual and families are not likely to be different in quality to those already seen in the general population, and are unlikely to put any special strain on existing health care and social support agencies. If measures of the type suggested are put in place, the need for any assistance outside the family will be minimized.

Conclusion

It is recognized that many of the operational changes suggested here under impact mitigation are not normally found in the North American fishing industry. They represent a different management style and change in the traditional tenor of relations between management and crew. National Sea has demonstrated its willingness to improve communication between the different levels of the company, so these suggestions are seen as not so much a change of philosophy for the company as the introduction of new methods in keeping with its current direction in management.

3.5 Employment Policies

3.5.1 Hiring Practices

The skills and experience required to fill the 59 positions on the Cape North differed widely. The approach taken by National Sea to fill these positions differed accordingly. As a general policy, existing employees were given the first opportunity to fill the positions requiring conventional fishing, fish processing and vessel operations skills. These positions include trawlermen, processing crew, engine repair and maintenance, and vessel services. Since the vessel is based in Lunenburg, employees based there were given preference over the company's employees located in other parts of the Atlantic Provinces. The company was able initially to fill most positions with people from the Lunenburg area. For example, all members of the processing and trawler crews were drawn initially from the company's Lunenburg Division. Only about eight percent of the 142 people who

served on the vessel in the first year were hired from outside the company. They filled relatively low paying positions such as oilers and messmen.

With the turnover in personnel, the source of employees expanded to include the company's operations in other parts of Nova Scotia and Newfoundland. The distribution of the crew by place of residence over the first year of operations was on average roughly as follows:

Location	%
Lunenburg	65
Elsewhere in Nova Scotia	20
Germany	10
Newfoundland	5
	100

Several key positions could not be filled locally nor from elsewhere in the region. This was because the Cape North incorporated technology unfamiliar to the fishing industry in Atlantic Canada. Though there are obvious similarities in fishing effort between conventional wetfish trawlers and a FFT, there are important differences arising primarily from the Cape North's factory capacity and the need to maintain the proper balance between harvesting and processing. Twelve positions were filled by personnel from outside the company who had the requisite experience and skills. Eleven of these were filled by German officers and technicians. These were Captain, First Officer, Chief Engineer, Production Manager (two), Bosun, Radio Officer, Processing Equipment Mechanic, Fish Meal Plant Operator, Electrician, and Netmaker. The twelfth position, chief steward, was filled by an individual with extensive experience in the offshore oil and gas industry.

3.5.2 Training

Through its hiring practices, National Sea ensured all positions on the Cape North were filled by people with at least the *basic* skills and experience necessary to perform their jobs. For many, the additional training amounted to a reorientation of these basic job skills to the more complex and demanding environment imposed by an FFT. In addition, those whose jobs had hitherto been exclusively land-based were required to undergo training to familiarize them with sea-going operations.

Processing positions were open to both males and females, with personnel selected on the basis of their production skills, work history and their ability to get along with their

fellow workers. The latter was a critical attribute given the cramped conditions on the factory deck and the length of time the vessel would spend at sea. Since the members of the processing crew had no sea-going experience, all were required to participate in a training program designed to familiarize them with life at sea. The program dealt with a number of issues including shipboard life, fire-fighting, emergency procedures, safety-first aid, and sanitation and hygiene. Processors were also given intensive instruction in production techniques, given the considerable dissimilarities between production on a FFT and in a shore-based plant. Dockside training could only go so far in acquainting workers with these differences; much of the experience was gained on-the job while at sea.

All trawlermen hired had to be certified as such by the Atlantic Record Book Plan. This industry/union certification is earned after satisfactory service first as a learner and then as a deckhand. In hiring its trawlermen, the company wanted and was able to get the best from its Lunenburg wetfish fleet. The gear (the otter trawl) and fishing technique used by wetfish trawlers and the Cape North are broadly similar, though there are important differences. In general, shooting and hauling in the trawl on the Cape North is a more complex procedure than on a conventional wetfish trawler, so trawlermen required some training beyond their existing skills. This was acquired in the only way it could be: on-the-job. The approach to fishing taken by the Germans differed in certain respects from what the Canadians were used to and this also required some adjustment. Beyond this the main factor affecting harvesting practices was the importance of maintaining a balance between catch levels and the rate of production.

The supervisory positions required the most extensive training effort. These included the Captain, Chief Engineer, (who directs the repair and maintenance crew) Bosun (who directs the trawler crew), Production Manager (who directs the processing crew), the Fish Meal Plant Operator, and certain members of the repair and maintenance crew including the Electricians and Processing Equipment Mechanics. The approach taken to training Canadians for these positions was to establish counterpart positions for them and develop a succession plan whereby the German officers and crew would gradually be replaced. This approach has worked to the satisfaction of the company. In less than a year most of these positions are now filled by National Sea personnel. The training of Canadian crew members is continuing for the more technically advanced positions of chief engineer, electrician, mechanic and bosun.

3.5.3 Labour Relations

As a workplace combining both fishing and processing activities, the Cape North represented an interesting problem for labour and management. The employees of National Sea Products in Lunenburg belong to one of two unions. Plant workers belong to the Canadian Seafood and Allied Workers (CSAW), while the trawler fleet is represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT&GW). The Cape North draws on members of both unions, though the terms and conditions of employment on the Cape North are governed by the collective agreement with the CBRT&GW.

One of the main problems facing members of the CSAW is whether to give up their membership and join the CBRT&GW. While technically this is not difficult it did pose a potential problem if the worker becomes dissatisfied with work on the Cape North and wishes to return to shore-based employment with the company. This potential problem was avoided through an informal agreement between the unions allowing the workers in question to belong to both unions for a trial period of two trips. At the end of this time, they were able to return to the plant with no loss of seniority, if they wished. If they continued on the ship, they lost their CSAW membership and all seniority benefits with the company. Moreover, they could expect no special consideration from National Sea if they applied for another shore job later on, though in practice the company has made every effort to place employees in shore jobs regardless of when they left the Cape North and whether they were terminated or left voluntarily.

Had the Cape North been a wetfish trawler it would have been covered by the existing agreement signed in 1985 and due to expire in 1988. The significant differences in operating characteristics between the Cape North and the wetfish trawlers in the National Sea fleet necessitated several amendments to this agreement. Many of these are minor dealing with such issues as training and the use of non-union crew members. The three major ones deal with the system of remuneration, shore time and the duties and responsibilities of the trawlermen and officers.

Remuneration

The Traditional practice on wetfish trawlers is to pay fishermen on the basis of the value of the catch. On National Sea's fleet the trawlermen and officers share equally a fixed percentage (37%) of the value of the catch (the shared stock) from which deductions

for provisions are made. In addition, the Officers, Engineers and Cook receive a commission based on varying percentages of the shared stock. This arrangement was amended for the Cape North with each crew classification paid not according to the value of the catch, but on the basis of the metric tonnes of finished product produced on the trip according to the "crew value per tonne" for the various packs.

Shore Time

Wetfish trawlers normally spend about 48 hours in port discharging the catch and taking on provisions and ice before commencing the next trip. The benefits for which crew members are eligible during this turnaround period are set out in detail in the agreement. The article specifying these benefits is not relevant for the Cape North and has been replaced in its entirety. The Cape North's crew earns one paid shore day for every two days at sea. The crew members make two consecutive trips and these trips earn one trip ashore.

Work in Port

The provisions in the collective agreement governing the crew's responsibilities and pay for work in port have been replaced in their entirety. The amended article sets out the basis for payment for any work in port and as well assigns certain responsibilities to trawlermen and officers including making and repairing nets and helping out when needed in processing operations.

These amendments were agreed to for a one year trial period and expired in February 1987. The company and union agree they entered into the initial agreement without a very clear idea of how it would work. For both it was a learning experience. But by maintaining a flexible attitude, both parties weathered the first year without the development of any major disagreements. Negotiations are now underway on a new contract. This agreement will be a separate one for the Cape North, not an amended version of the 1985 agreement covering wetfish trawlers. Both parties agree a separate contract is necessary given the differences in operating characteristics between wetfish and factory freezer trawlers.

FOUR: SUMMARY AND CONCLUSIONS

4.1 Summary

The purpose of this study was to examine the impacts of the factory freezer trawler, the Cape North, during its first year of operation. The period covered by the study runs from February 22, 1986, the sailing date of its first trip, to February 21,1987, the landing date of its seventh complete trip. An eighth trip was aborted after two weeks because of mechanical problems. During this period, the Cape North landed and processed 12,530 tonnes of fish, comprised of cod (60%), redfish (16%), pollock (23%) and mixed species (1%).

Employment and Income Impacts

The employment and income impacts are examined on a Gross and Net basis. The Gross Impacts refer to the employment and income generated by the Cape North itself. During the study period, the Cape North provided 86 person-years of employment (full-time equivalent basis) and $3.1 million in income. To estimate the Net Impacts, a Base Case outlining the employment and income associated with the hypothetical harvesting and processing situation without the Cape North is described. Based on discussions with NSP, the Base Case assumes that the 11,664 tonnes landed by the Cape North would have been caught by the wetfish fleet and processed on shore. These activities are estimated to generate 219 person-year of direct harvesting and processing employment and $5.2 million in income. Thus, the Net Impacts, estimated as the Gross Impacts less the Base Case, show a decline in employment by 133 person-years and an associated drop in income of $2.0 million. Purchased inputs, including items such as fuel, repair and maintenance and so on, declined by about $1.2 million.

Foreign and Canadian Crew

The initial crew for the Cape North included 11 German nationals. These people occupied positions where previous experience and/or technical expertise was required for efficient operation of the vessel. Six of these positions are now occupied by Canadian personnel (Captain, First Officer, Fish Plant Managers(2), Fish Meal Plant Operator, Netmaker). A seventh, the Radio Officer, has been eliminated by the installation of new shipboard communication equipment. Four positions (Chief Engineer, Electrician, Processing Equipment Mechanic, and Bosun) are still held by Germans, but training of

Canadian crew members is continuing. It appears that Canadian personnel will continue to take over these highly technical positions during the coming year.

Canadian crew have performed all of the duties of the trawlermen, processing workers and service (galley) personnel throughout the first year. As of March 27, 1987, the Cape North had 103 Canadian crew members, of whom 90 were male and 52 were married. Their average age was 31 years.

Quality of Life

On the fishing grounds, fishing and processing continues 24 hours a day, seven days a week. The fishing and processing crews work in two shifts, six hours on/six hours off around the clock. The officers, engine room crew and fish meal plant operators work 12 hours on and 12 off. Trawlermen working on the Cape North had no complaints about the work requirements, safety or supervision. Processors were more critical in a number of areas. There were clearly adjustment problems related to expectations and language between the German and Canadian crew members. They felt that quality suffered at times because fish were still being caught when the hold was full. People tire quickly on the six on/six off shift unless they are used to it. Morale becomes a problem when the crew know they are in for a long trip (60 days or more). Some people feel that the high turnover rate (an average of seven per trip) undermines the efficiency of the processing section. Most of those interviewed agreed that the quality of food had declined through 1986. The main complaint was a lack of variety in the menu and no fresh foods by the end of the trip. Entertainment facilities are limited (poor selection of videos) and no magazines or newspapers were cited as annoyances. Improved communications with home - more frequent mail deliveries and cheaper telephone calls - were mentioned frequently. These items become increasingly important as the days pass on long trips.

In spite of the criticisms, there was a general feeling that working on the Cape North could be a good job "if a few of the problems get ironed out". Trawlermen were generally more satisfied than processors; the latter felt they were subject to a lot of unfair criticism.

Wetfish Trawlers vs The Cape North

Trawlermen on the Cape North work a regular six on/six off shift, whereas on a wetfish trawler working for 18 hours a day for several days in a row is not unusual.

Moreover, trawlermen are likely to spend 240 to 260 days at sea per year as opposed to 210-220 on the Cape North. For these working days, annual earnings on a wetfish trawler are highly variable. A trawlerman is guaranteed $40 per day and must pay for his own food, for the ice and for any entertainment. On the Cape North, by working 220 days and earning 110 shore days, trawlermen averaged $32,000 in the first 12 months of operation. This compares with an average of $32,600 for 270 days at sea for the wetfish fleet over the same period.

On Shore Processing vs The Cape North

Provided there is enough fish, processors at the Lunenburg plant work eight hours per day, six days a week. For this, they earn an average of about $17,500 a year (2,000 hours worked). In 1986, processors on the Cape North earned, on average, $23,600 for 220 days at sea and 110 days onshore (2,640 hours worked).

Crew Survey

Forty people returned completed questionnaires. Over half indicated no commitment to staying on board. Asked about why they joined the Cape North, 60 percent replied they expected to earn more money. Fifty percent said the promise of good pay was the single most important reason for applying. Generally, most people were satisfied with working and living conditions on the Cape North. Specifically, the place of work, the shift length and the amount of sleep were satisfactory to over three-quarters of the respondents. The main areas of dissatisfaction were with the bonus pay (87 percent), the sense of isolation from the outside world (80 percent) and poor communication with the family (62 percent). The relatively high turnover rate on the vessel suggests that the financial and other compensations are insufficient for many people to counter the disruption to their normal lives. The presence of female crew members was strongly opposed by 14 people but favoured by 19 respondents. The views offered seemed to be based more on pre-conceived opinion than on neutral observation of the situation. Generally, the respondents indicated no problem with re-adjustment to shore life, although this contradicts the view offered by informed professionals and research data on the oil and gas industry and the Canadian navy.

Plant Worker Survey

Sixty workers replied to this survey. Only eight had ever applied for work on the Cape North, of which five said better pay was the main reason. Only two were still interested in a job on the Cape North. The majority who did not apply did not wish to go to sea. Generally, neither men nor women working in the fishplant see jobs on the Cape North as an attractive or a feasible alternative for them. Higher pay and shorter trips might increase the attractiveness of the vessel. Without such adjustments, continuing to recruit experienced fish plant workers to work on the Cape North may not be possible.

Quality of Life Impacts and Mitigation

The main impacts on quality of life of the operation of the Cape North occur in the lives of ordinary crew members and their families. Community level impacts are dispersed because not all of the crew members live in Lunenburg. Definitive conclusions are difficult to reach because the first year of operations is unlikely to represent typical operating year for the Cape North. NSP is clearly committed to FFT operations and to making the Cape North as successful as possible. Relieving some of the stresses connected with working on the Cape North could help in this regard. Some possible measures that might generate a more supportive working environment include:

- periodic meetings between the production crew and the master to iron out grievances and conflicts;
- improved training in human relations skills for supervisors;
- improved training for union delegates by the CBRT&GW;
- rethinking of the production and storage area layout to minimize unnecessary expenditure of labour;
- a better system for laundering protective work clothing;
- better cleaning equipment in the processing area;
- friendly competition, with rewards, for production teams;
- consideration of the occasional short shift or shift off during slack production periods;
- greater variety of food and attention to long term dietary requirements;

- wider range of recreational options such as a good selection of videos, games, and possibly a weekly group activity like bingo or a card social; and,
- magazines and newspapers renewed at regular intervals.

Improvements in the means, efficiency and cost of communications with crew members homes would also help.

Judging from the comments made in interviews and in the survey, improvement in pay may be an alternative if the suggested changes are not feasible.

Spouse and Family

Recent research indicates that "coming home" can be a stressful time for both the individual and the family. The replies to the questionnaires in this study do not reveal this as a problem for Cape North crew members. However, its presence is apparently well-established in other circumstances, such as the offshore oil and gas industry and the Canadian navy. Monitoring the situation would seem prudent and possibly arranging for counselling for the spouse and family of new crew members as part of the overall orientation could help to teach people how to cope effectively when the spouse is away and when he/she returns home.

The Community

The Cape North workforce accounts for a very small proportion of the total labour force in the Lunenburg area. The problems of individuals and families are unlikely to be different in quality from those already occurring in the general population, and are not likely to put any special strain on existing health care and social support agencies.

Employment Policies

Hiring Practices: NSP's general approach was to hire Canadians whenever possible. The first choice was to select crew from the Lunenburg plant and then the Lunenburg area (65%), elsewhere in Nova Scotia (20%) and finally Newfoundland (5%). Preference was given to NSP employees. The remaining 10 percent were Germans who occupied the senior positions demanding special technical expertise and/or experience such as Captain, First Officer, Chief Engineer and so on.

Training: All of the people hired had at least the basic skills required to perform their jobs. Training was primarily aimed at re-orienting these basic job skills to the more complex and demanding environment of the FFT. Furthermore, some people, like processors who were formerly land based, were give special training to introduce them to sea-going operations. The issues covered included shipboard life, fire-fighting, emergency procedures, safety-first aid, and sanitation and hygiene. On-the-job training was important for processors. Only experienced trawlermen, certified by the Atlantic Record Book Plan, were hired to work on the Cape North. On-the-job training was used to introduce these people to the more complex trawling activity on the Cape North as compared with a wetfish trawler. The supervisory positions required the most extensive training. Counterpart positions were created to train Canadians to replace the German officers. By the end of the first year of operation, five Germans had been replaced by Canadians, including the captain and first officer. The training of Canadian crew is continuing for the technically advanced positions of Chief Engineer, Electrician, Mechanic and Bosun.

Labour Relations

The Cape North draws on members of two unions. Plant workers belong to the Canadian Seafood and Allied Workers (CSFAW), while the trawler fleet is represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT&GW). Vessel operations are governed by the collective agreement with the CBRT&GW. One potential problem was a member of the CSFAW giving up his/her membership to join the CBRT&GW when it was possible the worker would become dissatisfied with work on the Cape North and wish to return to shore-based employment with the company. This was avoided by allowing the workers in question to belong to both unions for an extended trial period. The collective agreement covering the Cape North is an amended version of the 1985 wetfish trawler agreement. Three major amendments were made to this Agreement. A remuneration package was designed such that each crew classification is paid on the basis of metric tonnes of finished product according to the "crew value per tonne" for the various packs. The Cape North crew earn one paid shore day for every two days at sea. Special provisions were designed to cover the basis for payment for any work in port and to assign certain responsibilities to trawlermen and officers including making and repairing nets and helping out when needed in processing operations.

4.2 Conclusion

This study covers the first year of operation, February 22, 1986, to February 21,1987, of the factory freezer trawler, the Cape North. The findings of the study must therefore be considered as indicative of the vessel's impacts but not necessarily a definitive description of the on-going impacts in subsequent operating years. The Cape North represents the introduction of technological change into Canada's north Atlantic fishery. The new technology combines harvesting and processing on a single vessel in a more capital intensive way than competing technologies. The new technology appears to use both capital and labour more efficiently than the conventional wetfish trawler onshore processing combination. Hence, it is not surprising that the Cape North generates negative direct employment and income impacts. In producing a high quality, market ready product the Cape North allows NSP to penetrate and hold American and other foreign markets successfully, thereby contributing to the on-going financial health of the company. In so doing, the Cape North provides higher average incomes for its processing crew than their onshore counterparts. During its first year, the trawlermen earned about the same average income as those on a wetfish trawler but worked about 50 fewer days at sea.

The transition from German to Canadian officers appears to have proceeded smoothly during the first year. Five German officers remain with the ship but training of their Canadian counterparts is continuing and further transition is expected in the coming year. Generally, based on the interviews and questionnaire responses, the fishing and processing crew members are satisfied with working and living conditions on the Cape North. Better bonus pay or an improved pay system, higher quality food service, better communications with home and improved recreation opportunities appear to be the main areas where enhancement would be beneficial from the crew's point of view.

The training program offered appears to have been adequate. Training will continue to be an important issue if the crew turnover rate stays at current levels. The modifications to the offshore collective agreement to deal with the special circumstances of Cape North operation were sufficiently flexible to allow the vessel to operate effectively.

All things considered, the first year was a learning experience for all concerned and may not be typical of coming years. The estimated employment and income impacts are consistent with the introduction of a more efficient fish harvesting/processing technology. No major problems were identified connected with the operation of the Cape North. Still,

harvesting and processing operations and the quality of life on board the Cape North can be expected to improve as the lessons learned during its first year are put into practice during the vessel's second year of operation.

APPENDIX A

CAPE NORTH LANDINGS
CALENDAR YEAR 1986

Table A-1
Cape North - Landings by Species
Calender Year 1986

Species	Landings (tonnes)	Percent
Cod	4565	48.6
Pollock	2817	30.0
Redfish	1930	20.6
American Plaice	32	0.3
Turbot	25	0.3
Greysole	9	0.1
Haddock	9	0.1
Flounder	2	0.0
Total	9389	

Source: National Sea Products, 1987.

APPENDIX B

LIST OF INTERVIEWS/CONTACTS

1. National Sea Products

Management

Robbie Shaw, Vice President
Kelly Nelson, Comptroller
Maureen Yeadon, Fleet Manager
Jim Moser, Industrial Relations/Safety Administrator
Dale Martin, Safety Officer
Bob Shupe, Safety Officer
Fran Burchell, Health Nurse

Plant Workers (onshore)

5 individuals

Cape North Crew Members

7 individuals

2. Family of Cape North Crew

4 individuals

3. Community Members

Dr. J. McQuigge, Family Medicine Practioner
Dr. Arthur Patterson, Family Medicine Practioner
Lawrence Mawhinney, Mayor of Lunenburg
Lee Nauss, Warden, Lunenburg County
Mr. Baker, Chief of Police, Lunenburg
John Thorpe, Managing Director, Lunenburg Economic Development Commission
Rev. Greg Pritchard, Fisheries Journalist
4 Members of LIFE, (Lunenburg Independent Fishermen's Enterprise)
Alma Houston, Past President, Board of Trade, Lunenburg
Mary MacPherson, Second Story, Bridgewater (Women's Centre)
Phyllis Price, Second Story, Bridgewater (Women's Centre)
Dan MacPherson, United Church Minister, Lunenburg
John Lantz, Director, Lunenburg Day Care Centre
Anne Hebb, Social Worker, Lunenburg Mental Health Clinic
Ed McLare, Lunenburg County Social Services, Bridgewater

4. Union Officials

Doug Janes (CBRT & GW)
Boyd Lee (CBRT & GW)
Marilyn Crook (CSAWU)

5. Halifax

Lt. Comm. Bill MacDonald, Military Family Support Centre

APPENDIX C

CAPE NORTH CREW SURVEY
AND
LUNENBURG PLANT WORK SURVEY

CAPE NORTH

CREW SURVEY

Dear Respondent:

The purpose of this survey is to see what Cape North crew members think about different aspects of their work aboard the factory freezer trawler.

This survey is part of a larger study to identify the social and economic impacts of the Cape North during its first year of operation. The study has been commissioned by the Department of Fisheries and Oceans. This survey is being carried out by Griffiths Muecke Associates on their behalf.

All the information you give is confidential. No individual will ever be identified in the results.

The questionnaire will not take long to fill out. Please take the time to complete it and return it in the stamped addressed envelope by March 27, 1987.

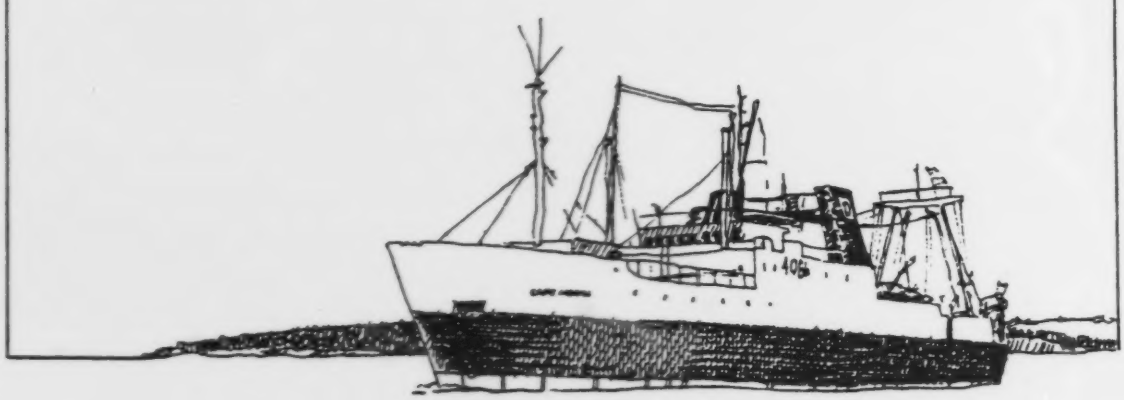
Thank you very much for your help.

Lesley Griffiths

Anne Muecke

Griffiths Muecke Associates
5194 Blower Street
Halifax, NS
B3J 1J4

(902) 423-8629



1. What is your age?

   a) less than 20 _____
   b) 20 - 29 _____
   c) 30 - 39 _____
   d) 40 - 49 _____
   e) 50 or more _____

2. Are you

   a) female _____
   b) male _____

3. Are you presently

   a) single _____
   b) married _____
   c) separated _____
   d) divorced _____
   e) widowed _____
   f) other _____

4. Do you have any children?

   Ages Sex Living at home (Yes/No)

5. If you are married or living common-law, does your spouse or partner have a job?

   a) no _____
   b) yes, full time _____
   c) yes, part time _____

6. Where does he or she work? _____

7. What does he or she do? _____

8. What is his or her yearly income?

a) $0 - $4999
b) $5000 - $9999 ____
c) $10,000 - $14,999 ____
d) $15,000 - $19,999 ____
e) $20,000 - $24,999 ____
f) $25,000 or more ____
____

9. What level of education have you completed?

a) grade school
b) high school (grade 12) ____
c) university ____
d) technical school ____
e) other ____
____

10. What type of job do you hold on the Cape North?

a) trawlerman
b) process worker ____
c) repair and maintenance ____
d) supervision ____
____

11. What do you think your yearly income will be?

a) $15,000 - $19,999
b) $20,000 - $24,999 ____
c) $25,000 - $29,999 ____
d) $30,000 - $34,999 ____
e) $35,000 - $34,999 ____
f) $40,000 - $44,999 ____
g) $45,000 - $49,999 ____
i) $50,000 or more ____
____

12. What was your job before you joined the Cape North?

_____

13. If you were unemployed, what was the last job you held?

_____

14. Approximately how many years' experience have you had working in a fish plant?

_____

15. Approximately how many years' experience have you had in any kind of seagoing job?

_____

16. Have other relatives worked in fish processing?

a) yes _____
b) no _____

17. Have other relatives working in fishing?

a) yes _____
b) no _____

18. How many trips have you completed on the Cape North? _____

19. How many shore leaves have you had? _____

20. Which of these reasons best describe why you originally joined the Cape North? (Check as many as you wish.)

a) for the adventure _____
b) better pay _____
c) steady employment _____
d) longer time off _____
e) wanted to go to sea _____
f) wanted to see what it was like _____
g) was dissatisfied with previous job _____
h) was unemployed and needed work _____
i) other reasons (please specify) _____

21. Which of these reasons was the most important?

_____

22. How long do you intend to stay on the Cape North?

_____

23. If you were to leave the Cape North would you want to return to your previous job if possible?

a) yes _____
b) no _____

24. How would you describe your chances of finding a job if you were to leave your present job on the Cape North?

a) poor _____
b) fair _____
c) good _____
d) excellent _____

25. How would you rate your satisfaction with the following aspects of working on the Cape North?

	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very Dissatisfied
a) basic pay	____	____	____	____	____
b) bonus system	____	____	____	____	____
c) length of trips	____	____	____	____	____
d) amount of shore leave	____	____	____	____	____
e) food	____	____	____	____	____
f) time for relaxation	____	____	____	____	____
g) entertainment	____	____	____	____	____
h) length of shift	____	____	____	____	____
i) amount of sleep	____	____	____	____	____
j) working conditions	____	____	____	____	____
k) living quarters	____	____	____	____	____
l) supervision	____	____	____	____	____
m) pace of work	____	____	____	____	____
n) sense of being a team	____	____	____	____	____
o) safety	____	____	____	____	____
p) first aid/ medical treatment	____	____	____	____	____
q) communication with family and friends	____	____	____	____	____
r) keeping in touch with the outside world	____	____	____	____	____
s) how well crew members get along	____	____	____	____	____

26. Have you additional comments on any of these aspects?

_____

_____

_____

27. Have you even been sick or injured as a result of working on the Cape North?

a) yes ____
b) no ____

28. If the answer is yes, please describe the problem and what treatment you received?

_____

_____

_____

29. Do you have a long-term medical problem, such as high blood pressure or a bad back?

_____

_____

30. Do you think this is caused in part, or in whole, by your work on the Cape North?

a) yes ____
b) no ____
c) don't know ____

31. Do you think that having both men and women on board the ship is a good idea?

a) yes ____
b) no ____
c) don't know ____

32. Why do you think it is or is not a good idea to have both men and women on board the ship?

_____

_____

33. Has your family made any major adjustments because you went to work on the Cape North (for example: family moved, spouse gave up job, etc.)? Please describe the adjustment.

_____

_____

_____

_____

34. When you are home on shore leave do you experience problems in any of these areas?

	No Problem	Some Problem	Very Difficult
a) eating	___	___	___
b) sleeping	___	___	___
c) relating to your children	___	___	___
d) relating to your spouse or partner	___	___	___
e) finding things to do	___	___	___
f) resuming your social life	___	___	___

35. Have you any comments on these or any other aspects of adjusting to shore leave?

_____

_____

36. Which of the following statements best describe your family's situation while you are away on the Cape North? (Check all that apply)

a) my family can get help from other family members living nearby ____
b) my family can get help from friends and neighbours living nearby ____
c) other families living nearby are also in the same situation ____
d) my spouse (or partner) manages independently ____
e) my spouse (or partner) gets little help from relatives or neighbours and finds it quite difficult while I am away ____
f) other (please specify) ____

_____

_____

37. What do you like most about working on the Cape North?

_____

_____

_____

_____

38. What do you like least about working on the Cape North?

_____

_____

_____

_____

39. Can you suggest any changes which would improve your job on the Cape North?

_____

_____

_____

_____

THANK YOU VERY MUCH FOR TAKING THE TIME TO COMPLETE THIS SURVEY.

YOUR HELP IS MUCH APPRECIATED.

CAPE NORTH

LUNENBURG PLANT WORKER SURVEY

Dear Respondent:

The purpose of this survey is to see what workers in the Lunenburg Fish Plant think about jobs on board the Cape North factory freezer trawler.
This survey is part of a larger study to identify the social and economic impacts of the Cape North during its first year of operation. The study has been commissioned by the Department of Fisheries and Oceans. This survey being being carried out by Griffiths Muecke Associates on their behalf.

All the information you give is confidential. No individual will ever be identified in the results.

The questionnaire will not take long to fill out. Please take the time to complete it and return it in the stamped addressed envelope by March 20, 1987.

Thank you very much for your help.

Lesley Griffiths

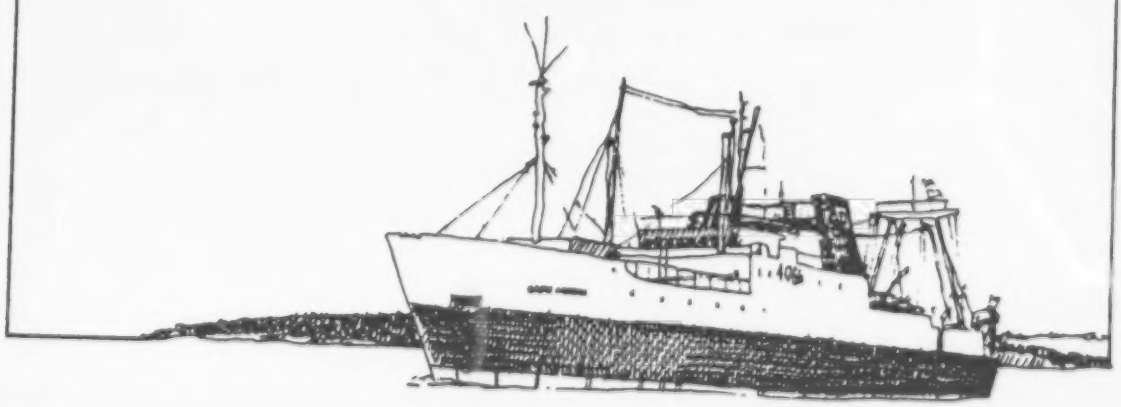
Lesley Griffiths

Anne Muecke

Anne Muecke

Griffiths Muecke Associates
5194 Blowers Street
Halifax, Nova Scotia
B3J 1J4

(902) 423-8629



1. What is your age?

   a) less than 20 _____
   b) 20 - 29 _____
   c) 30 - 39 _____
   d) 40 - 49 _____
   e) 50 or more _____

2. Are you

   a) female _____
   b) male _____

3. Are you presently

   a) single _____
   b) married _____
   c) separated _____
   d) divorced _____
   e) widowed _____
   f) other _____

4. Do you have any children?

Ages	Sex	Living at home (Yes/No)

5. What level of education have you completed?

   a) grade school _____
   b) high school (grade 12) _____
   c) university _____
   d) technical school _____
   e) other _____

6. How long have you been working at the plant?

   _____ (months/years)

7. Have you worked continuously or intermittently?

   a) continuously _____
   b) intermittently _____

8. What is your present job in tne plant?

_____

9. What do you think your yearly income is?

a) $1 - $4,999 ____
b) $5,000 - $9,999 ____
c) $10,000 - $14,999 ____
d) $15,000 - $19,999 ____
e) $20,000 - $24,999 ____
f) $25,000 - $29,999 ____
g) $30,000 - $34,999 ____
h) $35,000 - $39,999 ____
i) $40,000 or more ____

10. Besides working in the plant, what other jobs have you had?

_____

_____

11. How long does it take you to travel to work?

_____ (minutes)

12. Have you ever held a seagoing job?

a) yes ____
b) no ____

13. If yes, what was it?

_____

14. Approximately how many years were you at sea? _____

15. If you are married or living common-law, does your spouse or partner have a job?

a) no ____
b) yes, full time ____
c) yes, part time ____

16. What is his or her occupation? _____

17. Where does he or she work? _____

18. What does he or she do? _____

19. What is his or her yearly income?

a) $1 - 4,999 _____
b) $5,000 - $9,999 _____
c) $10,000 - $14,999 _____
d) $15,000 - $19,999 _____
e) $20,000 - $24,999 _____
f) $25,000 - $29,999 _____
g) $30,000 - $34,999 _____
h) $35,000 - $39,999 _____
i) $40,000 or more _____
j) don't know _____

20. Have you ever applied to work on the Cape North?

a) yes _____ (go to Question 21)
b) no _____ (go to Question 27)

21. If you have ever applied, which of these reasons best describes why you wanted to go? (Check as many as you wish)

a) for the adventure _____
b) better pay _____
c) steady employment _____
d) longer time off _____
e) wanted to go to sea _____
f) wanted to see what it was like _____
g) didn't like working in the plant _____
h) other reason (please specify) _____
_____

22. Which of these reasons was the most important?

_____

23. Were you accepted?

a) yes _____
b) no _____

24. If you were accepted, what happened?

_____

25. Are you still interested in working on the Cape Northn?

a) yes _____ (go to Question 31)
b) no _____

26. If you are not still interested, why not?

_____ (go to Question 31)

27. If you have not applied for a job on the Cape North which of these reasons best describes why you did not want to go? (Check as many as you wisn.)

a) family responsibilities _____
b) health problems _____
c) trips too long _____
d) likely to be seasick _____
e) working conditions too nard _____
f) pay not high enough _____
g) satisfied with your present job _____
h) spouse or partner did not want you to go _____
i) did not have enough information about it _____
j) did not like shift system _____
k) inadequate recreation facilities _____
l) do not want to go to sea _____
m) need to change unions _____
n) possible loss of seniority in the plant _____
o) other (please specify) _____

28. Which of these reasons was the most important?

_____

29. Would you ever consider working on a factory freezer trawler?

a) yes _____
b) no _____

30. If your answer is yes, what would need to change either at home or with the job before you would work on a factory freezer trawler?

_____

_____

31. From what you know know, how do you think a job on the Cape North compares with your present job?

	Present Job better	Cape North better
a) basic pay	___	___
b) bonus system	___	___
c) hours of work	___	___
d) working conditions	___	___
e) time off	___	___
f) health and safety	___	___
g) pace of work	___	___
h) supervision	___	___
i) promotion opportunities	___	___

32. Have you other comments on any of these aspects?

_____

_____

33. Have you any other comments which you would like to make about the Cape North?

_____

_____

_____

THANK YOU VERY MUCH FOR TAKING THE TIME TO COMPLETE THIS SURVEY.

YOUR HELP IS MUCH APPRECIATED.

APPENDIX D

CAPE NORTH CREWING INFORMATION

NATIONAL SEA PRODUCTS LIMITED

1959 UPPER WATER STREET, P.O. BOX 2130, HALIFAX, N.S., B3J 3B7, CANADA (902) 422-9381

JAN. 1986

INFO ON CREWING ABOARD

THE FACTORY FREEZER TRAWLER M/V CAPE NORTH

This document has been prepared as an information package for National Sea employees who are considering applying for a position aboard the factory freezer trawler, M/V Cape North.

THE SHIP: The M/V Cape North is a ten year old ex-German factory freezer trawler formerly called the "Scombrus". It was built by Rickmers Shipyard, Bremerhaven in 1975. It has a 3500 hp MAK main engine, is 81.00m (265.75 ft.) long, 14.60m (47.90 ft.) wide and draws 5.30m (17.39 ft.).

It is a smaller vessel than we originally planned with berths for 62 persons.

DAYS AT SEA: The Cape North's success will depend on the dedication of all concerned to maximize the number of fishing days. Our objective will be 315 sea days in a 12-month period. An individual crew member can expect to spend 210 days of this time at sea with two trips on and one trip off. Days between trips must be reduced to a minimum and are expected to be 4 to 5 days.

CREW SELECTION: Based on the layout of washrooms, toilets and showers the vessel was designed for men only. However, gender will not be a factor in crew selection. The Company will select persons on their ability, sea experience, agility and health and their desire for a life at sea, their willingness to be flexible or sharing in a variety of jobs aboard the vessel and their personality and compatibility to be part of a hard working dedicated team. All crew members must be prepared to carry out any work including cleaning as directed by the CAPTAIN.

The basic fishing crew will be expected to not only carry out the normal fishing operation of a stern trawler, but will be making nets and gear as well as helping out when needed in the processing operation and cleaning of the vessel. Only qualified trawlermen should apply. The Company will select the officers and those who will be training for key positions.

The Company will attempt to interview all applicants, but the final selection will be the responsibility of Captain Earl Demone, Vice President of Fleet Operations, and the Captain of the M/V Cape North, Captain Hans Crueger. (Captain Crueger is one of the best Captains from the West German Fleet.)

FOREIGN CREW: In order to train Canadians in the operation of a factory freezer trawler we expect to have eight or nine other Germans in key positions. They will be with us for at least a year and some will remain for a full two years. Besides the Captain the other positions are likely to be: 1st Officer, 1st Engineer, Chief Electrician, Processing Manager, Processing Foreman, Baader Mechanic, Bosun and Meal Plant Operator. The normal two trips on and one trip off will not apply as after 4 to 6 months with us these persons will return home for one month on a staggered basis.

WORKING CONDITIONS: The vessel will be fishing and processing 24 hours a day in a variety of weather and sea conditions. Watches will be six hours on and six hours off.

During the off hours, crew members will sleep, wash, shower, clean laundry and eat. VCR tapes and cards will be available for recreation. Crew members should bring on board their own preferred reading material.

Liquor and drugs will not be permitted to be brought on board.

Length of trips will vary according to finished product produced. This could be from 24 days to 44 days or more, but an average of 32 to 35 days is likely.

CLOTHES AND PERSONAL EFFECTS: All crew members will be expected to take sufficient clothes with them to keep warm and clean. They will be expected to take all personal effects including hand towels, bath towels, face cloths, soap, detergents and all bed clothes. The Company will supply mattresses and mattress covers. There will be washing machines and dryers on board for the crew to use. The Company will supply all necessary items listed in the plant clothing policy. Extensive cleaning and concern for personal hygiene will be emphasized. All food products being produced must be of the highest possible quality with minimum bacteria counts. An annual clothing allowance of $150.00 will be paid to each crew member after 90 sea days.

SAFETY: It will be mandatory that all crew members participate in periodical life boat, fire and anchor drills. There will be one survival suit for each crew member on board.

COMMUNICATIONS: Crew members will have the opportunity to communicate with their families at home at least once a week. The Company will arrange the contact with the nearest land station, but the crew member will be responsible for the land based long distance telephone charges.

UNION: The CBRT & GW has the certification for all crew members on vessels owned by the Company and regularly operated out of the port of Lunenburg. Therefore, it is the Union the Company is presently negotiating with in regard to the crew members of the M/V Cape North. However, we are hopeful this Union and the CSAWU can work out a trial period for any plant workers selected as crew members whereby any returning to the plant will not lose their seniority. The Company will grant a leave of absence for this purpose.

PAY METHOD: Each position or classification will be paid on an incentive basis with a price per metric ton on various finished packs. There will be a base guarantee for each position. The price per ton and base guarantee will include payments of all types such as vacations, holidays, time off days, shore time, etc. The base pay is a guaranteed rate per sea day below which earnings cannot fall. The shore

pay per day shall be 80% of the sea day guarantee. This shore pay includes all vacation, statutory holiday and time-off days as well as all severance or legal vacation pay of any kind where applicable and is part of the price per ton or the base guarantee, when two consecutive trips are taken.

SHORE PAY: Crew members are expected to sail for two consecutive trips in order to be eligible for the full shore pay. For every two sea days one shore day is earned. Should only one trip be made then only one half shore day shall be earned for every two sea days.

FOOD: All food will be supplied and paid for by the Company up to $10/sea day per crew member.

PAY EXAMPLES: Trawlermen - A trawlerman at $101 per sea day and $81 per shore day will have a base guarantee, if he sails 210 sea days of 210 x $101 plus 105 earned shore days at $81 = $21,210 + $8,505 = $29,715. Should the vessel be successful he may earn about 40% more than this on the price per finished metric ton basis or about $41,600. This is for 210 days at sea and is above average for the fleet where trawlermen normally fish 240 to 260 days.

The $8,505 amount above is the time off pay and is over 20% of the total expected earnings and is about 40% of the sea day base guarantee in a year. In all cases it is possible to make more or less than the total incentive named above. This incentive is not guaranteed.

Processing Crew Members - processing crew members at $79 per sea day and $63 per shore day will have a base guarantee if they sail 210 sea days of 210 x $79 plus 105 earned shore days at $63 = $16,950 + $6,615 = $23,205. Should the vessel be successful they may each earn about 40% more than this on the price per finished metric ton basis or about $32,500. This is for 210 days at sea and will be more or less according to the actual sea day and the degree of success of the vessel.

Other Positions - No other positions on the M/V Cape North can be compared to any existing jobs on wet fish trawlers or on land. Complete job descriptions are being prepared and will soon be available along with the potential base sea day and shore day guarantees. Those applying may meet the full requirements and others will require on-the-job training so earnings may have to be adjusted according to qualifications. Captain Crueger will be the sole judge as to meeting the requirements of the job while at sea.

Where No Pay Exists - Unusual breakdowns or refits will result in no pay except where crew members are assigned work during the repair period. This does not affect the shore pay that has been earned.

PAY ADVANCES: Crew members can sign suitable authorizations prior to sailing to permit the Company to make advances to a person or a bank account every two weeks while the crew members are at sea. Authorized advances plus Foodmaster credit cannot exceed 15 times sea day base guarantee.

POCKET MONEY ON BOARD: A "slop chest" or canteen will be available on board where candy, pop, chocolate bars, etc. can be purchased. Off shift or midnight snacks will be available between meals free of charge.

EMERGENCIES: All emergencies shall be dealt with at sea. Operating costs in the vicinity of $30,000 per day does not permit this vessel to divert from its designed efforts. A hospital room is available on board and officers are trained in first aid and the on-board hospital equipment. Mechnical and electrical equipment breakdowns are also repaired at sea. It has been known for factory freezer trawlers to change a piston in the main engine while at sea.

CHRISTMAS: The Company will attempt to have the vessel in port on either Christmas Day or New Year's Day but not both. No bonuses will be paid for sailing in this season.

For further information - contact Jim Mosher at National Sea Head Office in Halifax.

Pêches et Océans | Fisheries and Oceans

ÉTUDE DE L'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CHALUTIER-USINE *CAPE NORTH*

POUR LE:
GROUPE DIRECTEUR
DU GOUVERNEMENT ET DE L'INDUSTRIE
SURVEILLANT L'ÉTUDE DE L'IMPACT
SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CHALUTIER-USINE
CAPE NORTH

PRÉPARÉE PAR:
GARDNER PINFOLD CONSULTING ECONOMISTS LIMITED
GRIFFITHS MUECKE ASSOCIATES LIMITED

juillet 1987

Canada

ÉTUDE DE L'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CHALUTIER-USINE CAPE NORTH

Préparé pour le

Groupe directeur
du gouvernement et de l'industrie surveillant l'étude
de l'impact socio-économique
du chalutier-usine
Cape North

Préparé par :

Gardner Pinfold Consulting Economists Limited
Griffiths Muecke Associates Limited
(Approvisionnements et Service Canada
numéro du contrat FP802-6-2554/01-GR)

Juillet 1987

Publication:

Direction de l'information
et des publications
Communications
Pêches et Océans
Ottawa (Ontario)
K1A 0E6

MPO/3910

©Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1987

No. de cat. Fs 23-112/1987F

ISBN 0-662-94394-5

"This publication is also available in English under the following title: A SOCIO-ECONOMIC IMPACT STUDY OF THE FACTORY FREEZER TRAWLER THE CAPE NORTH."

Table des matières

Glossaire — Page

UN : INTRODUCTION

1.1 Perspective 1
1.2 Objectif 3

DEUX : LE CONTEXTE

2.1 Profil de la communauté de Lunenburg 6
2.2 National Sea Products Ltd. 14
2.3 Le Cape North 19

TROIS : LES IMPACTS

3.1 Définitions 24

3.1.1 Impact brut et impact net 24

3.2 Évaluation des impacts 25

3.2.1 Impact brut 25
3.2.2 Scénario de référence 26
3.2.3 Impact net 33

3.3 Composition de la main-d'oeuvre 36

3.3.1 Composition par occupation 36
3.3.2 Équipage allemand du Cape North 37
3.3.3 Équipage canadien du Cape North 38

3.4 Qualité de vie 40

3.4.1 Objectifs et méthodologie 40
3.4.2 Travail à bord du Cape North 42

3.4.2.1 Responsabilités et supervision 42
3.4.2.2 Milieu de travail 43
3.4.2.3 Comparaison avec les chalutiers de pêche fraîche 50
3.4.2.4 Traitement à terre 51
3.4.2.5 Réponses au questionnaire 52

3.4.3 Impacts et mesures d'atténuation 59

3.5 Politiques d'emploi 67

3.5.1 Méthodes d'embauche 67
3.5.2 Formation 69
3.5.3 Relations de travail 71

QUATRE : RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

4.1 Résumé

4.2 Conclusions

Annexe A : Débarquements du Cape North, année civile 1986
Annexe B : Liste des personnes interrogées
Annexe C : Étude de l'équipage du Cape North et étude du travail à l'usine de Lunenburg
Annexe D : Information sur le travail à bord du Cape North

GLOSSAIRE

CBRT & GW	Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres
CSAW	Syndicat canadien de l'industrie des poissons et fruits de mer et industries connexes
MPO	Ministère des Pêches et des Océans
CE	Contingents aux entreprises
C-U	Chalutier-usine
É et É	Étêté et éviscéré
NSP	National Sea Products Ltd.

UN : INTRODUCTION

1.1 Perspective

Les possibilités pour les pays étrangers d'exploiter les ressources halieutiques du nord-ouest de l'Atlantique augmentèrent considérablement au cours des années 1950 avec l'introduction des chalutiers à pêche arrière utilisant les techniques de traitement et de congélation rapide du poisson à bord. Le nombre de chalutiers-usines dans le nord-ouest de l'Atlantique augmenta rapidement au cours des années 1960 et 1970, car plusieurs pays européens adoptèrent cette technologie pour accroître leurs prises et répondre aux nouvelles exigences du marché. Ces bâtiments continuèrent de pêcher plus ou moins librement jusqu'en 1977, année où le Canada établit sa zone de conservation des pêches de deux cents milles.

Le développement de la pêche hauturière au Canada suivit une voie différente. Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, le secteur de la pêche côtière craignait que les chalutiers hauturiers ne menacent sa survie. Le gouvernement du Canada commença par adopter cette position et prit des mesures pour limiter la croissance d'une flotte canadienne de chalutiers. Mais pour maintenir sa position concurrentielle sur le plan international, le Canada finit par permettre la croissance de la flotte de chalutiers hauturiers au cours des années 1950 et 1960. Cette flotte, composée de chalutiers à pêche arrière et à pêche latérale, comptait environ 175 navires au début des années 1970. Tous ces bateaux étaient des chalutiers de pêche fraîche; vu la proximité des ressources, les chalutiers-usines n'étaient ni nécessaires ni intéressants. En 1973, on s'inquiétait encore de la capacité totale de la pêche hauturière et le gouvernement fédéral réagissait en interrompant la délivrance des permis de chalutiers.

Avant l'arrivée du Cape North dans la flotte de la compagnie National Sea Products Ltd., la seule expérience directe que les Canadiens avaient eue avec les chalutiers-usines avait été un essai de six mois effectué en 1977 par le ministère fédéral des Pêches et des Océans et National Sea Products Ltd. La première demande d'une compagnie canadienne de permis d'exploitation d'un chalutier-usine a été faite en 1978 à la suite de l'élargissement de la juridiction des pêches. Cette demande a été refusée en raison des inquiétudes persistantes sur la capacité de pêche excessive des chalutiers-usines et de la menace pesant sur les emplois à terre et la pêche côtière. On pensait aussi dans certains milieux que si un seul permis était accordé, il donnerait au détenteur un avantage commercial dans ce qui était encore un marché concurrentiel. Jusqu'en 1985, toutes les autres demandes furent refusées.

Les inquiétudes sur la capacité excessive de pêche et les répercussions sur le plan de la concurrence entre les compagnies de pêche hauturière commencèrent à s'estomper au début des années 1980 avec l'établissement des contingents aux entreprises. Le système des contingents, qui attribue à chaque compagnie une part du quota du poisson de fond pêché en haute mer, fut mis en place en 1972 à titre expérimental. Il fut interrompu en 1983 pendant la restructuration des entreprises de pêche hauturière puis remis en place en 1984 pour une période d'essai de cinq ans. Ceux qui désiraient exploiter des chalutiers-usines soutenaient qu'avec le système des contingents, le choix de la technologie de pêche reviendrait à la compagnie puisque le type de navire n'aurait aucune incidence sur le volume des prises. L'industrie soutenait également que l'utilisation de la technologie des chalutiers-usines était essentielle si on voulait demeurer compétitif sur les marchés internationaux. À la suite d'une étude de sa politique concernant les chalutiers-usines, le gouvernement fédéral décida en 1985 de délivrer trois permis à titre expérimental. Un de ces permis fut accordé à la compagnie National Sea Products Ltd. (NSP).

NSP acheta le "Scrombus", un chalutier-usine de dix ans appartenant à une compagnie ouest-allemande équipé à l'origine pour la pêche au hareng en mer du Nord. Le navire fut rebaptisé Cape North et transformé pour la pêche au poissons de fond sur la côte est du Canada. Le port d'attache du navire est Lunenburg.

D'après NSP, le Cape North donnera à la compagnie plus de souplesse dans la pêche et le traitement de son contingent et contribuera à la viabilité à long terme de l'entreprise. Lorsqu'il a accordé le permis de chalutier-usine à NSP, le gouvernement a posé certaines conditions, notamment :

1) au moins 50 pour cent des prises doit être composé de contingents qui n'étaient pas complètement utilisés précédemment;

2) la compagnie ne doit pas pêcher plus de 6 000 tonnes de morue par année;

3) le chalutier-usine ne doit pas pêcher dans le golfe St-Laurent ni dans la baie de Fundy; et

4) la compagnie doit retirer ou convertir un ou de ses bateaux de longueur et de capacité équivalentes de sa flotte.

En plus de ces conditions, Pêches et Océans stipulait que NSP devait collaborer à l'étude des impacts socio-économiques liés à l'exploitation d'un chalutier-usine vu l'incertitude qui régnait quant à cette incidence.

1.2 Objectif

L'incertitude entourant l'impact économique de l'avènement des navires-usines dans l'industrie de la pêche au Canada a été reconnue au moment de la délivrance de trois permis d'exploitation par le ministère des Pêches et des Océans. Par conséquent, une des conditions à la délivrance des permis était l'évaluation de l'impact socio-économique lié à l'introduction et à l'exploitation des chalutiers-usines. Jusqu'ici, seule la

compagnie National Sea Products Ltd. a utilisé son permis d'exploitation. Étant donné l'expérience acquise, il est quand même important de traiter la question de l'impact économique avant que des données de base pertinentes soient perdues ou dénaturées. Ainsi, nous convenons que l'objectif de cette étude est le suivant :

> procéder à une évaluation qualitative et quantitative de l'impact socio-économique de l'exploitation du Cape North sur l'industrie de la pêche et du traitement des produits de la pêche dans l'Atlantique, plus particulièrement sur la région du comté de Lunenburg en Nouvelle-Écosse.

Selon le mandat établi, l'étude porte sur les éléments suivants :

- Documentation du nombre d'emplois générés et du nombre d'emplois perdus, et revenus connexes gagnés et perdus. Le résultat de cette analyse sera la quantification de l'impact net du Cape North en termes d'emplois et de revenus.

- Évaluation des changements dans la composition de la main-d'oeuvre permanente de l'industrie de la pêche et du traitement, et composition de la main-d'oeuvre qui quitte son emploi. La composition de la main-d'oeuvre doit être exprimée en termes de variables comme l'âge, le sexe, l'état civil et le lieu de résidence.

- Impact de l'affectation de marins étrangers aux postes d'officiers du navire, c'est-à-dire capitaine, premier officier ou autres officiers supérieurs, et de l'embauche subséquente de membres d'équipage canadiens.

- Identification et évaluation de tout changement dans la qualité de vie des travailleurs touchés par l'introduction du Cape North.

- Description des politiques d'emploi et d'embauche de la compagnie National Sea Products Ltd. en ce qui a trait à l'équilibre entre l'expérience et la compétence des employés en place et les nouvelles exigences imposées par le Cape North.

- Évaluation de l'impact du Cape North sur les relations patronales-syndicales existantes. L'analyse vise principalement à identifier les changements dans les conventions existantes et à décrire tout nouveau contrat imposé par les impératifs de l'exploitation du Cape North. Les répercussions de ces changements sur les relations patronales-syndicales futures doivent être soulignées et étudiées.

Le reste de cette étude est organisé de la façon suivante : le chapitre deux explique le contexte entourant l'exploitation du Cape North et comprend un profil socio-économique de Lunenburg, le port d'attache du Cape North, un bref exposé sur la compagnie National Sea Products Ltd., et une description du Cape North. Les impacts sur l'emploi et les revenus du Cape North pendant sa première année d'exploitation sont étudiés dans les deux premières sections du chapitre trois, suivies d'une brève analyse de la composition de l'équipage et de ses membres étrangers. La section 3.4 renferme une étude détaillée des conditions de travail à bord du Cape North et traite des résultats des enquêtes sur l'équipage et sur les travailleurs de l'usine de Lunenburg. La section 3.5 traite des politiques en matière d'emploi, et plus particulièrement de l'embauche, de la formation et des relations patronales-syndicales. Le résumé et les conclusions se trouvent au chapitre quatre, et des renseignements détaillés sur divers aspects de l'étude figurent en annexes.

DEUX : LE CONTEXTE

2.1 Profil de la communauté de Lunenburg

Le comté de Lunenburg comprend les villes de Lunenburg, de Bridgewater et de Mahone Bay et les municipalités de Chester et de Lunenburg. La figure 2-1 présente une carte du comté. À moins d'indication contraire, "Lunenburg" désignera ci-après la ville de Lunenburg. L'analyse contenue dans ce chapitre est fondée sur les données du recensement de 1981 au Canada, mises à jour si possible à l'aide des renseignements les plus récents.

Population

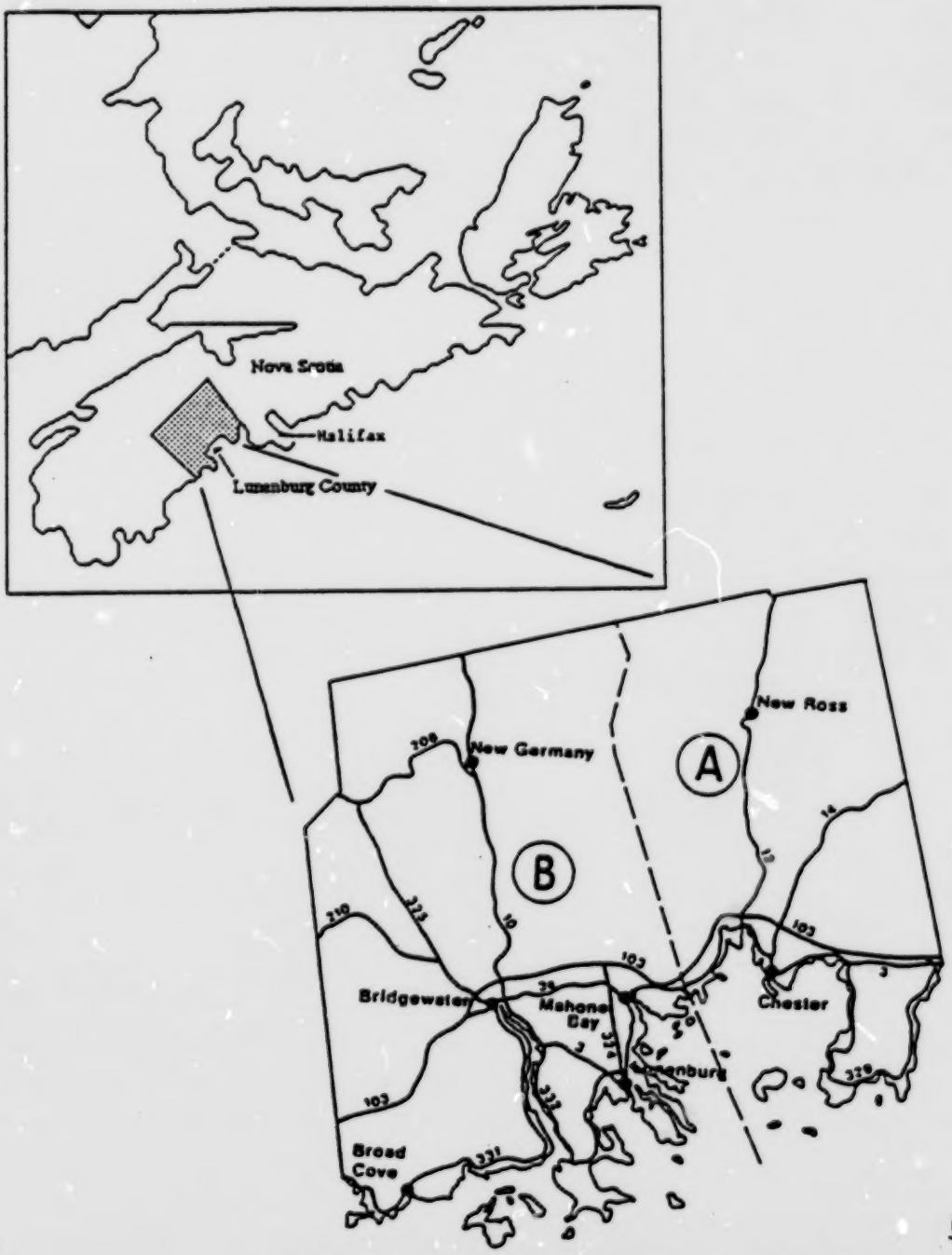
La population de Lunenburg, qui atteignait environ 3 000 personnes en 1981, compte pour environ sept pour cent de la population totale du comté. La population de la ville est relativement stable depuis vingt-cinq ans; elle n'a connu qu'une diminution d'un pour cent entre 1961 et 1981. Cette stabilité est principalement attribuable au manque d'expansion industrielle importante dans la ville. À ce chapitre, la ville est très différente du comté de Lunenburg dont la population a augmenté de 31 pour cent au cours de la même période. Cette croissance s'est principalement fait sentir à Bridgewater et dans la municipalité de Lunenburg et peut s'expliquer par l'ouverture de l'usine Michelin.

Main-d'oeuvre

En 1981, 51 pour cent des habitants de Lunenburg de plus de quinze ans étaient sur le marché du travail. Le taux de participation des hommes était le double de celui des femmes (respectivement 70 et 35 pour cent). Le taux de chômage chez les hommes était faible (deux pour cent), surtout si on le compare au taux de chômage de sept pour cent chez les femmes. La faible

Figure 2-1

COMTÉ DE LUNENBURG



représentation des femmes pourrait être attribué en partie au peu d'emplois disponibles. Mais alors que 74 pour cent des hommes au travail étaient mariés, seulement 35 pour cent des femmes l'étaient. De même, alors que 60 pour cent des femmes de quinze à vingt-quatre ans était sur le marché du travail, ce chiffre tombait à 29 pour cent pour les femmes de plus de 25 ans. Ces données indiquent que la majorité des femmes de Lunenburg choisissent de rester au foyer après leur mariage, quelles que soient les possibilités d'emploi.

Les taux de participation et de chômage étaient plus élevés dans le comté de Lunenberg que dans la ville. Les taux de participation des hommes et des femmes étaient supérieurs de trois pour cent dans le comté et les taux de chômage y étaient aussi plus élevés. Comme à la ville, une femme mariée choisissait plus souvent de rester au foyer. Ce changement dans la participation des femmes selon l'âge est différent de la situation de l'ensemble de la Nouvelle-Écosse, où les taux de participation sont relativement constants pour tous les groupes d'âge.

Onze pour cent de la main-d'oeuvre totale du comté de Lunenburg oeuvrait dans le secteur primaire en 1981 (tableau 2-1). Les emplois liés à la transformation occupaient dix pour cent de la main-d'oeuvre du comté en 1981, une augmentation de huit pour cent par rapport à 1971[1]. La pêche, la chasse et le piégeage comptaient un autre six pour cent des emplois en 1971 et en 1981. Le nombre total des pêcheurs dans le comté de Lunenburg est passé de 1 250 à 1 627 entre 1979 et 1983 (figure 2-2). Le nombre des pêcheurs qui tiraient entre 76 et

---

1 La répartition des emplois est faite selon le lieu de résidence des répondants, ce qui peut créer des problèmes dans la délimitation. Par exemple, une partie des emplois du secteur de la transformation, occupés par des résidents du comté, seraient situés à l'extérieur des limites du comté.

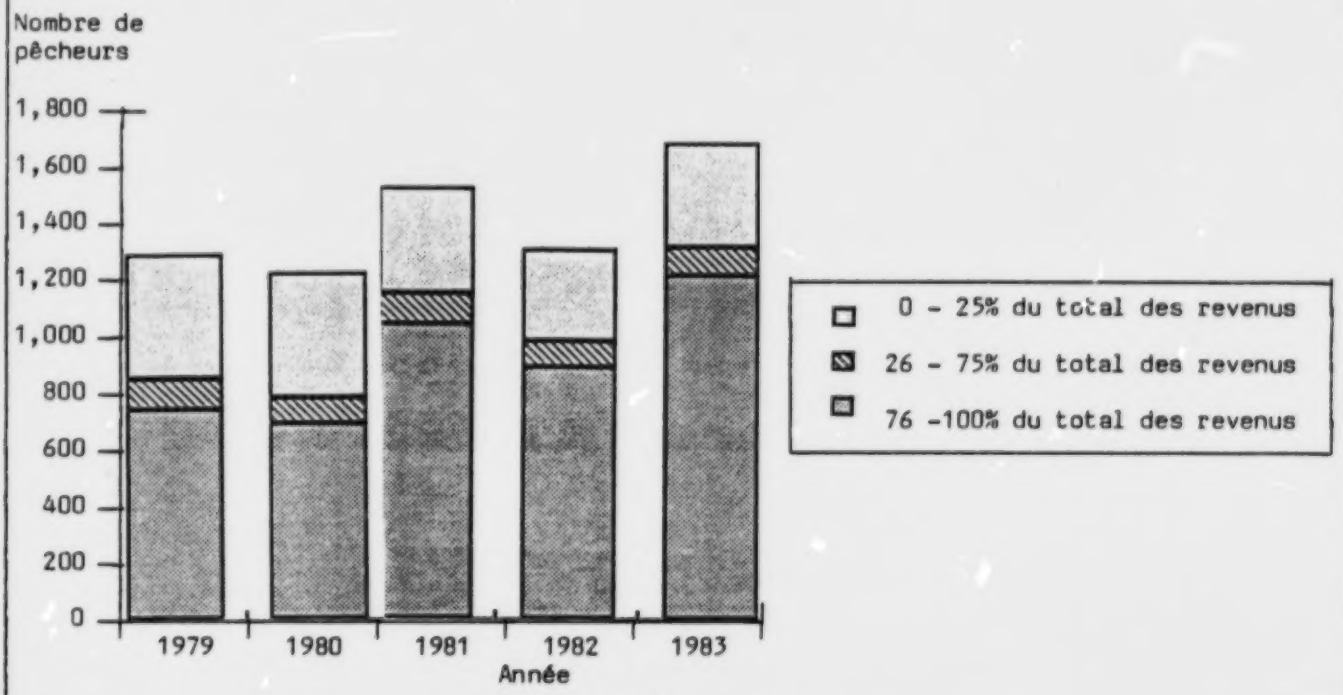
Tableau 2-1
Main-d'oeuvre selon les groupes d'occupation, comté de Lunenburg, 1981

	Comté de Lunenburg				Nouvelle-Écosse			
	Hommes	Femmes	Total	% du total	Hommes	Femmes	Total	% du total
Gestion, administration et emplois assimilés	820	240	1 060	5.4	20 325	6 815	27 140	7.3
Enseignement et emplois assimilés	245	440	685	3.5	7 110	10 525	17 635	4.7
Médecine et santé	115	625	740	3.7	3 480	15 915	19 395	5.2
Technologie, services sociaux, religion, arts et emplois assimilés	605	230	835	4.2	15 010	6 270	21 280	5.7
Travail de bureau et emplois assimilés	550	1 890	2 440	12.3	13 255	48 305	61 560	16.5
Vente	990	855	1 845	9.3	19 225	15 105	34 330	9.2
Services	780	1 125	1 905	9.6	28 145	26 375	54 520	14.6
Secteur primaire (1)	2 100	115	2 215	11.2	23 265	2 310	25 575	6.9
Transformation	1 210	870	2 080	10.5	12 125	6 355	18 480	5.0
Machinerie, fabrication, assemblage et réparation	2 295	240	2 535	12.8	26 215	2 825	29 040	7.8
Construction	1 680		1 680	8.5	27 980		27 980	7.5
Exploitation d'équipement de transport	875		875	4.4	15 695		15 695	4.2
Autres	745	155	900	4.5	16 260	3 705	19 965	5.4
Total de la main-d'oeuvre	13 010	6 785	19 795	100.0	228 090	144 505	372 595	100.0

Nota : 1) Les emplois du secteur primaire comprennent la pêche, l'agriculture et l'exploitation minière. En 1981, six pour cent de la population du comté de Lunenburg travaillait dans l'industrie de la pêche.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981.

Figure 2-2: Contribution des revenues de la pêche au total des revenus nombre de pêcheurs, 1979-1983



Source: N.S. Dept. of Dev., "Lunenburg County Statistical Profile", 1985
Préparé par Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd.

100 pour cent de leurs revenus de la pêche a augmenté d'environ 500 pendant cette période pour s'établir à environ 1 200, alors que le nombre des pêcheurs à temps partiel diminuait. En 1983, environ 160 bateaux avaient Lunenburg comme port d'attache : 115 navires côtiers de moins de 13,7 m et 48 navires hauturiers de plus de 19,8 m.

Industries

Des 170 entreprises situées dans les limites de la ville, 56 sont des commerces de détail et 44 relèvent du secteur des services. Certaines entreprises manufacturières sont aussi situées dans les limites de la ville bien que les principales entreprises (y compris l'usine de National Sea Products Ltd.) soient situées à l'extérieur. Le tableau 2-2 présente les plus importantes industries manufacturières du comté de Lunenburg et indique le nombre de travailleurs qu'elles emploient.

Une étude effectuée en 1986 sur les 120 entreprises de la région de Lunenburg révélait que le secteur industriel (y compris l'usine de National Sea Products Ltd.) avait créé 1 250 des 2280 emplois générés par ces entreprises.[2] Le reste des entreprises étudiées, regroupant 1 030 autres emplois, était formé de banques, de bureaux, de commerces de détail, de services de loisirs et de services généraux. En moyenne, environ 35 pour cent de leurs employés demeurait dans la ville de Lunenburg.

---

2 Commission du développement économique de Lunenberg, janvier 1986.

Tableau 2-2
Industries manufacturières employant plus de 25 personnes, par ville
Comté de Lunenburg, 1986

	Populations	Industries	Employés (1)
Blandford	227	Karlsen, Karl and Co.	90
Bridgewater	6 669	Bowater Mersey Paper Co. (2)	60
		Michelin (Canada) Ltée	inconnu
		Acadia Road Contractors (2)	150
		Crockett McConnell Inc. (2)	33
		Lighthouse Publishing Ltd.	47
		Rafuse Equipment and Supply	27
		South Shore Ready Mix Ltd. (2)	29
Dayspring	643	Snyders Shipyard Ltd.	30
East River	201	Canexcell Inc.	322
Lunenburg	3 014	National Sea Products Ltd. (3)	925
		ABCO Industrial Equipment Div.	70
		Atlantic Shipbuilding Div.	25
		Lunenburg Foundry and Engineer	85
		Scotia Trawler Equipment	65
Mahone Bay	1 228	ABCO Plastics Div.	140
New Germany	584	Suttles and Seawinds Ltd.	50
New Ross	372	Sanders, H.C. & Sons Ltd.	25
Voglers Cove	206	Newell, R.E., Fisheries Ltd.	50
Wileville	746	Snyder, Calvin L., Ltd.	32

Nota : 1) Le nombre d'employés correspond au plein emploi lorsque l'entreprise fonctionne à plein rendement. Par exemple, Sanders HC and Son Ltd de New Ross produit des couronnes de Noël en sapin pendant la période des Fêtes et emploie jusqu'à 25 personnes pendant cette période.

2) Se trouve dans la zone métropolitaire de Bridgewater

3) Se trouve dans la zone métropolitaire de Lunenberg

Source : NS Dept. of Dev., "Directory of Nova Scotia Manufacturers 1986-1987", 1986.

Revenus

En moyenne, les résidents de Lunenburg ont de meilleurs revenus que ceux du comté. En fait, en termes de revenus par ménage les résidents de Lunenburg sont plus avantagés à ce chapitre que les habitants de l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. En 1981, le revenu moyen des ménages de la ville s'établissait à 24 000 $ alors qu'il était de 20 000 $ pour les ménages du comté et de la province.

Bien qu'ils aient en moyenne des revenus familiaux supérieurs, dix pour cent des ménages de Lunenburg a des revenus relativement faibles. Cette situation se répète à l'Échelle du comté, ce qui est quand même meilleur que la moyenne provinciale qui est de quatorze pour cent. En 1983, la proportion des revenus provenant des transferts par rapport aux revenus d'emploi, c'est-à-dire le taux de dépendance économique pour la ville de Lunenburg et des huit localités environnantes constituées en corporation[3], était de 19,3. Si on compare ce chiffre au taux de 18,5 pour la province, on constate que les revenus supérieurs à la moyenne des résidents de Lunenburg peuvent provenir des transferts[4]. Le nombre de bénéficiaires de l'assurance-chômage suit une courbe saisonnière évidente entre les mois de novembre et juin. Cette pointe correspond à l'interruption des activités de pêche.[5].

---

3 Ces localités sont Blue Rocks, Heckmans Island, Stonehurst West, Stonehurts East, Eastern Points, Feltzen South, First South et Corkums Island. Elles comptaient au total 924 habitants en 1981.

4 Raymond, Janice L. (ed.) 1985. Scotia-Fundy Region Fishing Community Profiles, Pêches et Océans. Canadian Data Report of Fisheries and Aquatic Sciences, n° 540, 461 p.

5 Ibid.

2.2 National Sea Products Ltd.

Profil de la compagnie

National Sea Products Ltd. (NSP) est la plus grosse compagnie de pêche à intégration verticale basée au Canada. La compagnie touche tous les aspects de l'industrie de la pêche, y compris la capture, le traitement et la commercialisation du poisson et des fruits de mer. NSP exploite des usines de traitement dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique, en plus de quelques usines aux États-Unis, et a des intérêts dans des usines en Australie et en Uruguay. La compagnie emploie environ 8 000 personnes au total, ce qui en fait le deuxième plus important employeur dans les provinces atlantiques du Canada (le premier étant Fishery Products International de Terre-Neuve). Les activités de pêche et de traitement sont concentrées en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. Le tableau 2-3 présente la répartition des emplois par province dans les Maritimes en 1986, en équivalent de plein temps. Plus de la moitié des 5 000 années-personnes générées par les activités de la compagnie se trouvent en Nouvelle-Écosse.

Exploitation des ressources

NSP exploite une flotte de quarante chalutiers de pêche fraîche, dix dragueurs de pétoncles et un chalutier-usine. La flotte de chalutiers de pêche fraîche est basée dans cinq ports; trois en Nouvelle-Écosse (Lunenburg, Louisbourg et Canso) et deux à Terre-Neuve (St. John's et Burges). Lunenburg est le port d'attache de la plus grande flotte de chalutiers en Nouvelle-Écosse avec ses seize bateaux. Il faut aussi noter que bien que les navires aient des ports d'attache désignés, ils peuvent débarquer leurs prises à toutes les usines de traitement de NSP. Le port d'attache est souvent le secteur où

réside l'équipage du navire. Les chalutiers emploient environ 600 personnes (y compris l'équipage du Cape North) en Nouvelle-Écosse et 200 personnes à Terre-Neuve. En outre, la flotte de dragueurs de pétoncles de la compagnie emploie environ 200 personnes et est basée à Lunenburg. Le tableau 2-4 présente les ports habituellement utilisés par les chalutiers de la compagnie.

En 1986, NSP a capturé un total de 142 mille tonnes de poisson frais. La flotte de chalutiers de pêche fraîche en a débarqué 132 000 tonnes et le Cape North un autre dix mille tonnes (année civile 1986). La morue représentait 52 pour cent de la quantité totale de poissons de fond débarqués, tandis que le sébaste et la goberge constituaient respectivement 25 et 11 pour cent des prises.

Traitement

NSP exploite quinze usines de traitement dans les provinces atlantiques du Canada, dont sept sont considérées comme des installations permanentes et huit des installations saisonnières (tableau 2-5). La compagnie produit une grande variété de produits du poisson, y compris du poisson frais, congelé, en conserve, pré-cuit et cuit enrobé de pâte ou de chapelure.

NSP emploie environ 5 000 travailleurs en usine, ce qui représente un total de 4 000 années-personnes. Sa plus importante installation de traitement est située à Battery Point, près de la communauté de Lunenburg. Cette usine est la plus moderne et donne les produits à la valeur ajoutée la plus élevée. Le Cape North utilise les installations de débarcadère et d'entreposage de cette usine.

Tableau 2-3
National Sea Products Ltd. -
Emplois par province dans les Maritimes
(années-personnes)

Nouvelle-Écosse	3 300
Nouveau-Brunswick	400
Terre-Neuve	1 250
Île-du-Prince-Édouard	50
Total	5 000

Source : National Sea Products Ltd., 1987.

Tableau 2-4
National Sea Products Ltd. -
Nombre de chalutiers actifs répartis
selon le port d'attache habituel

Nouvelle-Écosse	
Lunenburg	16
Louisbourg	5
Canso	9
Terre-Neuve	
Burgeo	5
St. John's	6

Tableau 2-5
National Sea Products Ltd. -
Emplacement des usines de traitement dans les Maritimes

Nouvelle-Écosse	Types d'installation	**Terre-Neuve**	Types d'installation
Canso	Permanente	Arnold's Cove	Saisonnière
Lockeport	Permanente	Burgeo	Permanente
Louisbourg	Permanente	Lark Harbour	Saisonnière
Lunenburg	Permanente	La Scie	Saisonnière
North Sydney	Permanente	St. John's	Permanente
Woods Harbour	Saisonnière		
Nouveau-Brunswick		**Île-du-Prince-Édouard**	
Shediac	Saisonnière	Charlottetown	Saisonnière
Shippegan	Saisonnière	Morell	Saisonnière

Source : National Sea Products Ltd., 1987

Commercialisation

NSP offre divers produits sur les marchés nationaux et internationaux. En 1986, la compagnie a déclaré des ventes nettes évaluées à 516 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de près de quatorze pour cent par rapport à 1985. Environ 25 pour cent des ventes de la compagnie se font au Canada. Les États-Unis représentent son plus grand marché avec 65 pour cent des ventes, alors que les autres marchés, dont l'Europe de l'Est et de l'Ouest, les Antilles, le Japon et l'Afrique, totalisent 10 pour cent des ventes.

2.3 Le Cape North

Le Cape North est un ancien chalutier-usine ouest-allemand qui portait le nom de "Scrombus". Construit à Bremerhaven en 1975, il a une jauge nette de 2 650 tonneaux et un moteur développant 3 500 cv. Sa longueur hors-tout est de 81 m

(265 pieds). À titre de comparaison, le chalutier de pêche fraîche moyen de la flotte de NSP a une capacité d'un peu moins de 700 tonneaux nets et une longueur de 49 m (160 pieds). Le Cape North peut congeler 45 tonnes de poisson par jour et entreposer 750 tonnes de produits congelés, de même que 300 tonnes de farine de poisson et 110 tonnes d'huile de poisson.

Première année d'exploitation

Après avoir été aménagé en vue de la pêche de poisson de fond dans l'Atlantique nord, le Cape North est parti de Lunenburg le 22 février 1986 pour son premier voyage au compte de NSP. Au cours de sa première année d'exploitation, il a effectué sept voyages complets[6] d'une durée de 40 à 62 jours chacun. L'arrivée du navire à Lunenburg le 21 février 1987 marquait la fin de sa première année d'exploitation. Au cours de cette période de douze mois, le navire a pêché et traité 11,7 mille tonnes de diverses espèces de poisson de fond. Le tableau 2-6[7] présente une répartition des prises par espèce au cours de cette première année.

La morue constituait la partie la plus importante des prises du Cape North, soit 60 pour cent des prises totales de la première année d'exploitation. En tout, la morue constituait près de 55 pour cent de la production, le principal produit étant la morue en blocs A (26 pour cent de la production totale). Le deuxième produit en importance était le sébaste étêté et éviscéré, qui constituait plus de 22 pour cent de la production. Le Cape North a fourni à la compagnie un approvisionnement constant de sébaste étêté et éviscéré de haute qualité pour le

---

6 Le huitième voyage a été interrompu en raison de problèmes mécaniques.

7 Le volume de prises par espèce pour l'année civile 1986 est présenté à l'annexe A.

marché japonais. Le tableau 2-7 résume la production du Cape North par espèce et indique la destination finale de chacun des produits traités. Ces renseignements sont présentés sous forme de graphique à la figure 2-3.

Tableau 2-6
Cape North - Poisson débarqué par espèce au cours de la première année d'exploitation
(du 22 février 1986 au 21 février 1987)

Espèces	Débarquements (tonnes)	Pourcentages
Morue	6 814	58.4
Goberge	2 816	24.1
Sébaste	1 950	16.7
Plie canadienne	35	0.3
Turbot	27	0.2
Plie grise	11	0.1
Aiglefin	9	0.1
Sole	2	0.0
Total	11 664	

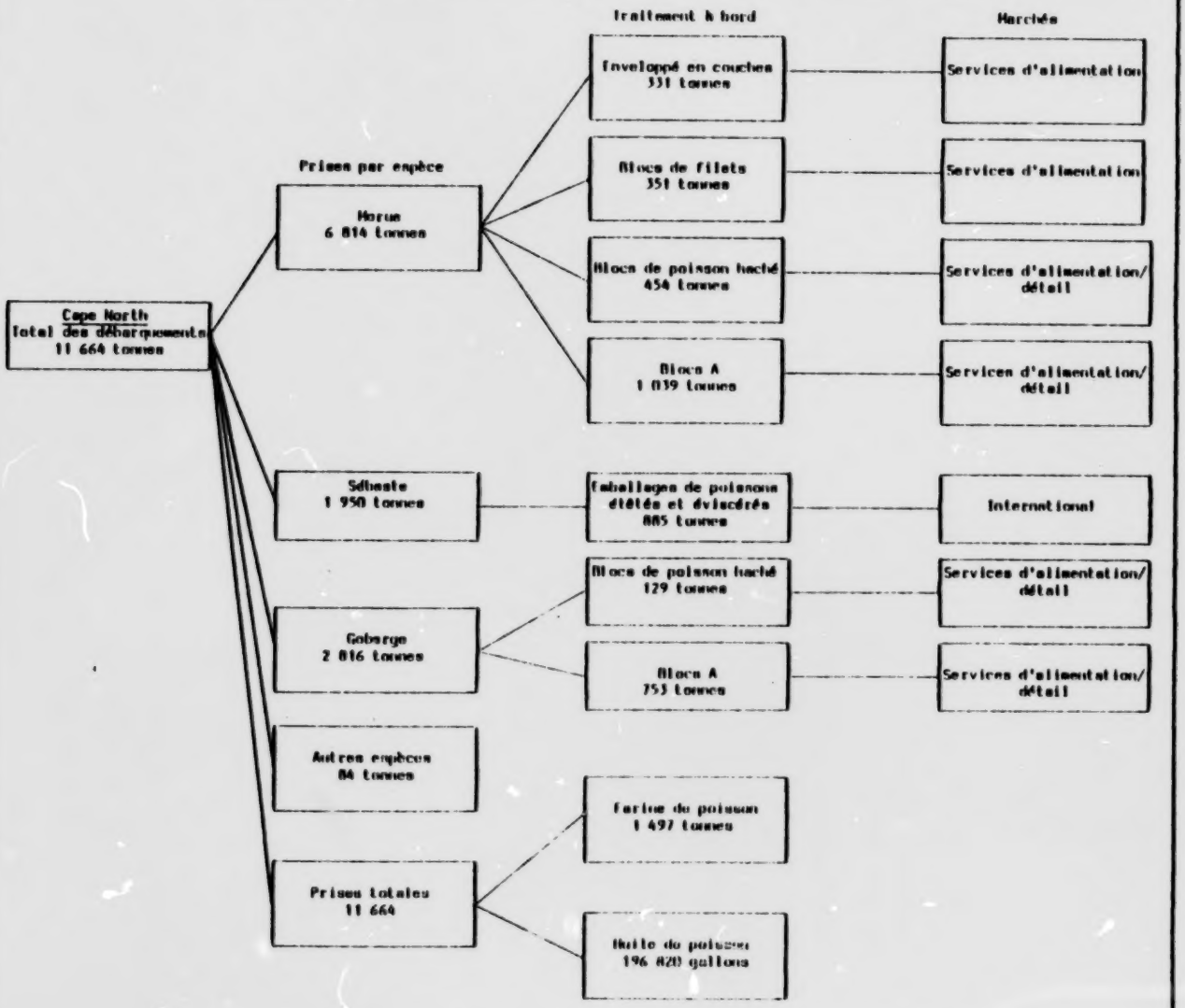
Source : National Sea Products Ltd., 1987

Tableau 2-7
Cape North - Production totale par type de produit et destination sur le marché au cours de la première année d'exploitation
(du 22 février 1986 au 21 février 1987)

	Produits	Marchés	Productions totales (tonnes)
Morue	Enveloppée en couches	Services d'alimentation	331
	Blocs de filets complets	Services d'alimentation	351
	Blocs A	Services d'alimentation/ détail	1 039
	Blocs de poisson haché	Services d'alimentation/ détail	454
Total pour la morue			2 175
Sébaste	Étêté et éviscéré	Internationaux	885
Goberge	Blocs A	Services d'alimentation/ détail	753
	Blocs de poisson haché	Services d'alimentation/ détail	129
Total pour la goberge			882
Poisson plat	Étêté et éviscéré	Internationaux	11
Aiglefin	Blocs A	Services d'alimentation/ détail	2
Turbot	Étêté et éviscéré	Internationaux	25
Autre	Enveloppé en couches	Services d'alimentation	4
	Étêté et éviscéré	internationaux	5
Total - Autres			9
Production totale			3 989

Source : National Sea Products Ltd., 1987

Figure 2-3: Cape North - Débarquements, types de produit et destinations sur le marché



Source : National Sea Products Ltd., 1987
Préparé par : Gardner Pinfold Consulting Economists

TROIS : LES IMPACTS

3.1 Définitions

3.1.1 Impact brut et impact net

L'impact que l'exploitation du chalutier-usine Cape North a eu sur l'emploi et le revenu est calculé en chiffres bruts et en chiffres nets. L'impact brut signifie le nombre d'emplois créés et les revenus générés par le Cape North : on n'en déduit pas les pertes découlant des ajustements apportés à la flotte de chalutiers et de la nouvelle répartition des activités de traitement du poisson. Lorsqu'on détermine l'impact net, on tient compte des pertes d'emplois et de revenu que peuvent subir la flotte de chalutiers ordinaires et les usines de traitement du poisson à terre. Donc, pour calculer l'incidence nette, on a défini un scénario de référence représentant les opérations de pêche et de traitement de la compagnie, sans le Cape North.

L'estimation de l'incidence nette de la première année d'exploitation du Cape North est fondée sur la situation actuelle. La compagnie a fourni des données sur les facteurs suivante : opérations de débarquements et de production, emploi, recettes, biens et services et autres données financières. Ces données ont été examinées à fond pour déterminer l'incidence précise de l'exploitation du Cape North sur l'emploi et les revenus de l'entreprise.

Le scénario de référence

Lorsqu'on évalue la différence entre l'impact brut et l'impact net, il faut définer un scénario de référence. Aux fins de cette étude, il s'agit de déterminer comment la compagnie "aurait fonctionné" en 1986 sans le Cape North. L'emploi du conditionnel est délibéré, car on ne peut avoir aucune certitude

absolue. C'est d'ailleurs pourquoi on a dû formuler certaines hypothèses. Voici d'ailleurs quelques-uns des facteurs clés qui ont présidé à la définition du scénario de référence :

- Les conditions imposées par Pêches et Océans aux détenteurs de permis de chalutier-usine sont étudiées dans le but de déterminer leur incidence sur l'exploitation du Cape North et sur l'exploitation de la flotte de chalutiers de pêche fraîche. Ces conditions peuvent en effet avoir une incidence sur les prises éventuelles du Cape North.

- Les opérations de pêche et de transformation de la compagnie avant et après la mise en service du Cape North sont examinées afin de déterminer si les changements survenus en 1986 peuvent être attribués à l'exploitation du Cape North.

- Enfin, suite à un sondage auprès des employés de la compagnie qui supervisent les opérations de pêche et de transformation, on détermine si leurs comportements auraient été différent si le Cape North n'avait pas fait partie de la flotte de chalutiers en 1986.

- C'est à partir de toutes ces données qu'on a élaboré le scénario de référence pour déterminer l'incidence nette de l'exploitation du Cape North.

3.2 Évaluation des impacts

3.2.1 L'impact brut

L'impact brut de la première année d'exploitation du Cape North sur l'emploi, les recettes et les dépenses a été calculé à partir des données fournies par la compagnie.

Les emplois créés et les revenus générés indiqués sont liés à l'exploitation du Cape North lui-même. L'équipage du chalutier compte 86 personnes; 59 sont à bord en même temps (environ un tiers de l'équipage est en congé à terre lorsque le navire est en mer).

L'exploitation du navire représente beaucoup de dépenses à divers postes : carburants et lubrifiants, fournitures pour l'équipage, réparations et entretien, autres biens et services. Ces dépenses se sont élevées à 2,5 millions $ la première année d'exploitation du chalutier.

Il y a aussi les coûts fixes annuels : assurances, administration de la compagnie et autres coûts indépendants de l'exploitation du chalutier. Le total de ces coûts a été de 133 000 $.

Le tableau 3-1 résume l'incidence directe sur les coûts de la première année d'exploitation du Cape North.

3.2.2 Le scénario de référence

Pour déterminer l'impact net du Cape North, on examine le scénario de référence établissant les pertes d'emplois et de revenus qu'ont subies la flotte de chalutiers ordinaires et les usines de traitement à terre. Le scénario de référence est essentiellement un estimé de l'impact économique qui se serait produit en l'absence du Cape North. Aux fins de cet estimé, on a analysé plusieurs facteurs.

Conditions imposées aux détenteurs de permis

On a étudié l'effet des trois conditions imposées :

- retrait de la flotte de chalutiers de la compagnie d'un nombre de navires ayant une capacité de pêche équivalente à celle du Cape North;
- sur une période d'une année civile, un chalutier-usine ne peut capturer plus que 6 000 tonnes de morue sur les allocations, autorisées dans les zones 2J, 3KL;
- 50 pour cent des prises du Cape North doivent être prélevé sur les contingents non utilisés de l'entreprise.

Tableau 3-1
Cape North - Impact économique brut[1] de la première année d'exploitation

	Emploi (années-personnes)	Impact brut (000 $)
Paie et avantages sociaux - équipage	86	3 147
Biens et services achetés		2 507
Autres (2)		133
Total		5 787

Notes : 1) Tous droits payés
2) Comprend les assurances, la formation, le soutien à terre et la transition.

Calculé par Gardner Pinfold, Consulting Economists Limited

Capacité équivalente

La compagnie a pris des mesures pour satisfaire à la première condition. Elle pouvait abandonner les permis des navires existants, en activité ou non, ou les permis en banque (il n'y a pas encore de navire, mais la compagnie pourrait en construire un qui utiliserait le permis disponible). D'après les experts-conseils, la compagnie a retourné les permis du Canso Dart, du Canso Light et du Canso Mariner, ayant chacun une capacité de pêche annuelle de 3 500 tonnes. Tous ces navires étaient dotés d'un permis sans être en service. Le respect de cette condition ne réduit donc pas la capacité de pêche active et n'a aucun impact sur le scénario de référence.

Pêche de la morue

D'après les données sur les débarquements de l'année civile 1986, la compagnie a rempli la deuxième condition : en un an, le Cape North n'a pas pêché plus de 6 000 tonnes du contingent autorisé. Le volume des débarquements par espèce pour

l'année civile 1986 est présenté à l'annexe A. Aux fins du scénario de référence, les représentants de la compagnie ont indiqué que sans le Cape North, la morue de cette région aurait été capturée par les chalutiers de pêche fraîche ordinaires. On doit donc en tenir compte dans le scénario de référence. En d'autres termes, le Cape North s'est substitué aux chalutiers et a capturé presque le même nombre de tonnes en 1986.

Contingents aux entreprises non utilisés

En 1986, environ 49 pour 100 des prises du Cape North était constitué d'espèces autres que la morue. Le sébaste et la goberge, dont les prises antérieures avaient été en-deçà du contingent autorisé, représentaient 50 pour 100 des débarquements tel qu'exigé. Il convient de souligner que le ministère des Pêches et des Océans n'a pas indiqué clairement ce qu'il entendait par contingent sous-utilisé. On ne sait pas si la compagnie ne peut pêcher que la quantité de poissons correspondant à la partie non utilisée ou une quantité indéfinie ne dépassant pas le contingent autorisé à condition qu'il y ait eu sous-utilisation antérieure. Quant à elle, la compagnie a fait la moyenne des parties non utilisées en 1984 et 1985, soit les deux années précédant la mise en service du Cape North. Cette façon de procéder est raisonnable vu l'absence d'une définition précise.

De toute façon, ce point n'est pas essentiel puisque, selon la compagnie, les espèces autres que la morue auraient été pêchées par les chalutiers de pêche fraîche si le Cape North n'avait pas été en service. Cette hypothèse est valide puisque selon les données sur les débarquements de 1985, la flotte de chalutiers de pêche fraîche a presque atteint les contingents pêchés par le Cape North. On a conclu à une sous-utilisation parce qu'on a fait la moyenne avec 1984.

Conditions d'exploitation de la compagnie

Divers facteurs autres que le Cape North ont eu un impact sur les activités de la compagnie en 1986. Les changements survenus aux niveaux de l'emploi et des opérations compliquent l'évaluation de l'impact du Cape North.

En 1986, les débarquements à Lunenburg des chalutiers de pêche fraîche ont accusé une baisse de 3 000 tonnes par rapport à 1985, d'où une diminution de 9 375 jours d'emploi dans la transformation primaire du poisson à l'usine.[8] D'après la compagnie, cette baisse s'explique comme suit :

- réduction générale des contingents en 1986 par rapport à 1985;
- transfert des contingents extracôtiers aux allocations à terre;
- conteneurisation des chalutiers de classe Fox ancrés à Lunenburg.

En outre, l'avènement du Cape North a eu un impact car celui-ci a capturé du poisson qui autrement aurait été capturé par les chalutiers de pêche fraîche (voir ci-dessous).

Malgré la diminution des débarquements et son impact sur l'emploi dans la transformation primaire, le nombre total d'emplois dans l'usine de Lunenburg a augmenté en 1986. Selon les représentants de la compagnie, d'autres facteurs ont contribué à la hausse de l'emploi :

---

8 L'installation de Lunenberg compte deux usines. À celle de conditionnement du poisson frais, on effectue des opérations d'étêtement, de dépiautement et de mise en filets. À celle de traitement du poisson cuit, on effectue la cuisson du poisson, l'enrobement de panure et la préparation de mets surgelés.

- accent mis sur des produits de qualité nécessitant plus de main-d'oeuvre,
- introduction en 1986 de lignes de production supplémentaires de produits cuits à valeur ajoutée supérieure.

Par ailleurs, l'emploi a baissé en autre dû à la diminution des débarquements des chalutiers de pêche fraîche. Les autres facteurs qui ont entraînés une diminution de l'emploi sont:

- Mécanisation accrue. En 1986, la compagnie a acheté deux nouvelles fileteuses pour l'usine de Lunenburg. Chacune d'elles a remplacé de 16 à 18 postes sur les lignes de production.
- Meilleure répartition du poisson dans l'usine, d'où la baisse des heures supplémentaires et de la production de la deuxième équipe.

On a donc constaté une augmentation nette du nombre de postes rémunérés à l'heure à l'usine (calcul fait selon les emplois à temps plein) : de 710 qu'il était en 1985, il est passé à 739 en 1986.

Les répercussions du scénario de référence sont celles d'une situation hypothétique de récolte et de conditionnement du poisson sans le Cape North. Après de longues discussions avec les représentants de la compagnie, les hypothèses nécessaires à la définition du scénario de référence ont été retenues. L'avènement du Cape North a amené la compagnie à prendre des décisions qu'elle n'aurait pas envisagées autrement. Il était difficile de faire le bilan de l'année et d'anticiper le déroulement des opérations en l'absence du Cape North. Cependant, on a convenu que selon toute vraisemblance, compte tenu des prix et des conditions du marché, le poisson qui avait été capturé par le Cape North aurait été pêché par les chalutiers de pêche fraîche. À partir de cette hypothèse, on évalue l'impact du scénario de référence au moyen de coefficients d'impact appropriés pour les opérations de traitement et de pêche fraîche.

Il faut d'abord déterminer le nombre de bateaux de pêche fraîche qu'il aurait fallu pour capturer le poisson pêché par le Cape North. En 1986, au moins deux chalutiers de pêche fraîche de la compagnie n'ont pas été utilisés. Ces chalutiers ont été conteneurisés, et à cette fin allongés sans accroissement de leur capacité de transport. Ces travaux ont été effectués dans le cadre du programme de modernisation de la flotte. Sans le Cape North, ils auraient été faits à une autre période, mais on ne sait pas quand exactement. De toute façon, aux fins de l'étude d'impact, on a présumé que la compagnie aurait capturé le poisson de fond du Cape North sans avoir à accroître la capacité de ses chalutiers de pêche fraîche. Compte tenu de la moyenne des prises annuelles de ces chalutiers, il aurait fallu 2,6 chalutiers pour pêcher le poisson de fond débarqué par le Cape North.

Emploi et revenu

L'équipage moyen d'un chalutier de pêche fraîche compte 16 membres. Si l'on se base sur la moyenne, l'équipage du Cape North a reçu 1,8 million de dollars, ce qui correspond à 42 années-personnes.

Biens et services acquis

L'exploitation des chalutiers de pêche fraîche entraîne aussi d'autres dépenses : carburants et lubrifiants, glace, réparations et maintenance, et autres biens et services. Les dépenses engagées pour ces produits, tous droits payés en Nouvelle-Écosse, s'élèvent à 2,3 millions $.

Étant donné qu'aux fins du scénario de référence, on n'a pas besoin de chalutiers supplémentaires, on présume que les autres frais généraux sont les mêmes.

Traitement

La différence fondamentale entre un chalutier-usine et un chalutier de pêche fraîche, c'est que le traitement du poisson capturé par le chalutier-usine se fait entièrement à bord du bateau. Dans le cas du chalutier de pêche fraîche, le traitement est effectué dans une usine à terre. Aux fins de l'étude, le traitement en usine des prises du Cape North aurait coûté 3,4 millions $ en salaires, ce qui correspond à 177 emplois à temps plein, compte tenu du salaire moyen des préposés au traitement en 1986. Les autres biens et services achetés (emballage, etc.) nécessaires au traitement du poisson coûtent 1,4 million $.

Le tableau 3-2 résume les dépenses établies pour le scénario de référence.

3.2.3 L'impact net

Dans les deux sections précédentes, on a estimé les répercussions de l'exploitation du Cape North sur l'emploi et les recettes. D'abord, on a déterminé l'impact brut, les répercussions véritables de la mise en service du Cape North. Ensuite, on a déterminé ce qui serait arrivé si la compagnie n'avait pas été autorisée à exploiter un chalutier-usine en 1986. Pour connaître l'impact net, on soustrait l'impact de référence (hypothèse) de l'impact brut (voir le tableau 3-3).

L'exploitation du Cape North a créé 86 années-personnes la première année : c'est l'impact brut. S'il n'avait pas été mis en service, il aurait fallu 219 années-personnes pour traiter les prises. L'impact net attribuable au Cape North est donc une réduction de 133 années-personnes, ce qui signifie 2,0 millions $ de moins en paie et avantages et 1,2 million $ de moins en biens et services achetés. Les dépenses à des postes tels que les

assurances, la formation etc. accusent une baisse nette de 133 000 $. L'impact net de la première année d'exploitation est donc une réduction des dépenses de 3,1 millions de dollars au titre de la pêche et de la transformation.

Le total net des salaires et des avantages sociaux a diminué, mais quelques travailleurs du Cape North ont gagné plus que leurs homologues à terre. Par example, les préposés au traitement à bord du Cape North qui ont complété un cycle de deux voyages et une période de repos ont gagné environ 23 600 $ pour 2 640 heures de travail comparativement au salaire moyen de 17 500 $ des préposés au conditionnement qui ont travaillé à l'usine de la compagnie en 1986 (pour environ 2 000 heures de travail). D'autre part, les pêcheurs du Cape North ont un salaire légèrement inférieur à celui de leurs homologues de la

Tableau 3-2
Scénario de référence - Impacts économiques[1] de la pêche et de la transformation à terre
(22 février 1986 au 21 février 1987)

	Emploi (années-personnes)	Impacts du scénario de référence (000 $)
Paie et avantages sociaux	219	5 182
Biens et services achetés		3 727
Autres(2)		0
Total		8 909

Notes : 1) Tous droits payés
2) Comprend les assurances, le soutien à terre, la formation et la transition

Calculé par Gardner Pinfold Consulting Economists Limited

Tableau 3-3
Impact net de la première année d'exploitation du Cape North

	Cape North		Scénario de référence		Impacts nets	
	Emplois (années-personnes)	Impact net (000 $)	Emplois (années-personnes)	Impact net (000 $)	Emplois (années-personnes	Impact net (000 $)
Paie et avantages sociaux - équipage	89	3 147	219	5 182	-130	-2 035
Biens et services achetés		2 507		3 727		-1 220
Autres (2)		133		0		133
Total		5 787		8 909		-3 122

Notes : 1) Tous droits payés
2) Comprend les assurances, le soutien à terre, la formation et la transition

Calculé par Gardner Pinfold Consulting Economists Limited

flotte de chalutiers de pêche fraîche. Les pêcheurs qualifiés des chalutiers de pêche fraîche gagnent 32 000 $ pour une moyenne de 220 jours de travail en mer. Le revenu des pêcheurs du Cape North est moins élevé, mais ils travaillent 50 jours de moins.

L'exploitation du Cape North a aussi contribué au développement commercial. À Lunenburg, une entreprise d'arrimage a passé un contrat avec la compagnie pour le transport des prises, du quai aux entrepôts de la compagnie. Au cours de la première année d'activité, ce contrat a créé 1 407 jours d'emploi pour 27 ouvriers. L'emploi généré par cette activité n'est pas inclus dans l'estimation de l'impact net lié à l'exploitation du

Cape North même si les sommes versées à la compagnie d'arrimage figurent au titre des biens et services achetés. Même si cet impact économique est faible, il représente l'émergence d'une nouvelle activité économique qui pourrait prendre de l'expansion.

3.3 Composition de la main-d'oeuvre

A ce chapitre, les principales questions sont les types emploi assignés et la nationalité des membres de l'équipage du Cape North.

3.3.1 Emplois des membres de l'équipage

Le Cape North étant un chalutier-usine qui pêche et transforme le poisson de façon continue, son effectif est plus important que celui d'un chalutier de pêche fraîche courant, soit 59 contre 16 vu principalement les fonctions de réparation, de maintenance et de transformation. Le Cape North compte quatre postes de surveillance, onze postes aux services de réparation et de maintenance et quatre postes au service de cabine. Les opérations de pêche sont effectuées par l'équipage de chalutier constitué de douze personnes et les services de transformation compte 28 postes. La répartition des emplois figure au tableau 3-4. On y indique aussi le nombre total d'employés figurant sur la liste de paie dans chaque cas. Les derniers chiffres comprennent le personnel à terre et le personnel en mer.

3.3.2 Équipage allemand du Cape North

Au début, la compagnie croyait que la maîtrise de la nouvelle technologie que représentait le chalutier-usine exigerait une période de transition. L'exploitation efficace du bateau et le transfert de technologie nécessaire commandaient

l'embauche de personnel expérimenté. La compagnie a donc confié les onze postes suivantes à des techniciens et officiers allemands :

. Capitaine
. Premier lieutenant
. Mécanicien-chef
. Responsables de la production (2)
. Opérateur-radio
. Mécanicien d'outillage de conditionnement
. Préposé à l'installation de farine de poisson
. Électricien
. Maître d'équipage
. Filetier

Comme le prévoit le permis du chalutier-usine, la compagnie disposait de deux ans pour former du personnel canadien compétent. Le programme de formation se déroule bien. Ce sont maintenant des Canadiens qui occupent les postes de capitaine, de premier lieutenant, de chef de production et de préposé à l'installation de farine de poisson. Suite à l'installation d'un nouvel équipement de communication à bord, le poste d'opérateur radio a été éliminé. En mars 1987, quatre Allemands faisaient encore partie de l'équipage : le mécanicien-chef, l'électricien, le mécanicien préposé à l'équipement de transformation et le maître d'équipage. La formation des Canadiens se poursuit et le délai de deux ans sera probablement respecté.

3.3.3 Équipage canadien du Cape North

L'équipage canadien fut engagé pour occuper les postes figurant au tableau 3-4, exception faite de ceux occupés par les Allemands comme on l'a souligné précédemment. En mars 1987, compte tenu des départs volontaires et sollicités, un total de 103 personnes avaient travaillé à bord du Cape North aux divers postes indiqués au tableau 3-5. La répartition par sexe, par état civil et par moyenne d'âge est aussi indiquée. L'équipage

est formé principalement d'hommes : onze des treize femmes sont préposées à la transformation et au service. Cinquante-deux pour cent des membres de l'équipage sont mariés et la moyenne d'âge est de 31 ans; les préposés à la transformation sont un peu plus jeunes et les préposés au service, un peu plus vieux. Au début, les Canadiens travaillaient à la cuisine et dans la salle des machines, pêchaient au chalut et s'occupaient du traitement du poisson.

On a appliqué de nouvelles politiques d'embauche, organisé des essais à bord du chalutier-usine et établi des programmes de formation pour inciter et aider les pêcheurs au chalut et les préposés au traitement de la région de Lunenburg qui désiraient travailler à bord du Cape North. Voir à ce propos la section 3.5.

Tableau 3-4
Cape North - Emplois de l'équipage

	Nombre de postes(1)	Nombre dans l'équipage(2)
Supervision du navire	4	9
Capitaine	1	
Premier lieutenant	1	
Deuxième lieutenant	1	
Troisième lieutenant	1	
Équipe de traitement	28	41
Chef de production	1	
Contremaître de production	1	
Préposés au traitement	26	
Équipe de pêche	12	16
Maître d'équipage	1	
Filetier	1	
Pêcheurs au chalut	10	
Réparations et maintenance	11	15
Mécanicien-chef	1	
Deuxième mécanicien	1	
Troisième mécanicien	1	
Préposés à l'installation de farine de poisson	2	
Électriciens	2	
Graisseurs	2	
Mécaniciens	2	
Services	4	5
Chef steward	1	
Cuisinier adjoint	1	
Employés de la cantine	2	
Total	59	86

Notes : 1) Personnel en mer en même temps
2) Personnel en mer et à terre

Source : National Sea Products Ltd.

Tableau 3-5
Cape North - Caractéristiques démographiques des membres d'équipage canadiens

	Nombres	Sexes	États civil	Âges moyen
Supervision du navire	7	7-Hommes	4-marié(e)s 3-célibataires	30
Équipe de transformation	55	11-Femmes 44-Hommes	26-marié(e)s 29-célibataires	29
Pêcheurs au chalut	19	19-Hommes	10-marié(e)s 9-célibataires	33
Réparations et maintenance	15	15-Hommes	10-marié(e)s 5-célibataires	32
Services	7	2-Femmes 5-Hommes	4-marié(e)s 3-célibataires	36
Total	103	13-Femmes 90-Hommes	54-marié(e)s 49-célibataires	31

Note : Le total est le nombre de personnes ayant travaillé à bord la première année.

Source : National Sea Products Ltd., 27 mars 1987

3.4 Qualité de vie

3.4.1 Objectifs et méthodologie

Cette partie de l'étude avait pour objectifs de déterminer :

- les changements apportés à l'organisation du travail à bord du Cape North comparativement :

  a) aux chalutiers ordinaires, et
  b) aux postes de traitement en usine;

- l'incidence sur la qualité de vie des travailleurs;

. comment les familles ont réagi à l'absence intermittente du conjoint et comment elles s'y sont adaptées.

Il fallait principalement cerner les questions litigieuses et les facteurs d'atténuation possibles plutôt que de quantifier les impacts et ce, à trois niveaux : le travailleur, sa famille et, dans une moindre mesure, la collectivité.

À cette fin, on a utilisé des sources de données principales et secondaires. Les sources principales ont été les entrevues personnelles et deux sondages au moyen de questionnaires. On a interrogé 41 personnes : direction de la compagnie, équipage du Cape North, ouvriers d'usine à terre, représentants de la région de Lunenburg et spécialistes n'appartenant pas à l'industrie de la pêche et à la collectivité et ayant de l'expérience en travail social (voir l'annexe B). Un des questionnaires d'enquête a été envoyé à 59 membres d'équipage, et l'autre, à 160 ouvriers d'usine. Dans le premier cas, 74 % des questionnaires ont été retournés, dans l'autre 39 %.

Dans cette section, on traite des principales questions qui ont ressorti de chacune de ces sources de données principales. On trouve les détails ainsi que des exemplaires des questionnaires à l'annexe C. Toutes les entrevues avec les employés ne faisant pas partie des cadres de la compagnie ont été menées sous le sceau de la confidentialité et les répondants aux questionnaires n'avaient pas à s'identifier.

Les sources secondaires comprennaient les recherches pertinentes effectuées sur la structure sociale de l'industrie de la pêche, de l'industrie pétrolière et gazière et de la marine canadienne. L'accent a été mis sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur l'absence du conjoint.

La plupart des données fournies dans la section suivante (3.4.2, Le travail à bord du Cape North) sont tirées des entrevues avec la direction de la compagnie, sept membres de l'équipage du Cape North et trois représentants syndicaux. La dernière partie donne les résultats de l'enquête faite auprès de l'équipage au moyen d'un questionnaire.

3.4.2 Le travail à bord du Cape North

3.4.2.1 Responsabilités et surveillance

Quatre-vingt-six officiers et membres d'équipage ont travaillé à bord du Cape North la première année. Ces chiffres ne sont plus valables en raison principalement du départ de l'équipe allemande (voir le tableau 3.4).

À la fin de décembre, après le départ du commandant, le capitaine Crueger, six Allemands occupaient encore les postes de surveillance : premier lieutenant, mécanicien-chef, mécanicien d'outillage de conditionnement, préposé à l'installation de farine de poisson, responsable de la production et maître d'équipage. Le commandant est responsable du fonctionnement global du navire. Sous ses ordres, le mécanicien en chef, le patron, le responsable de la production et le steward en chef assument la responsabilité de leur secteur d'activité respectif : la salle des machines, le pont de pêche, le secteur de transformation, la cuisine et le carré.

Pendant chaque voyage, environ deux tiers de l'équipage est à bord et l'autre tiers travaille à terre.

3.4.2.2 Milieu de travail

a) Horaire

Quand le navire a été mis au service, la compagnie prévoyait qu'il serait en mer en moyenne 312 jours par année. Chaque membre d'équipage appelé à faire deux traversées sur trois devait passer 210 jours en mer. Les traversées devaient durer de 22 à 45 jours pour une moyenne se situant entre 32 et 35 jours (National Sea Products Ltd., janvier 1986, annexe D).

Depuis février 1986, sept voyages ont été complétés. Le huitième ne dura que quatorze jours suite à une panne mécanique, mais les autres, de 40 à 62 jours. Trois ont duré 60 jours et plus, dont deux consécutifs. Après un voyage, les membres d'équipage peuvent passer cinq jours de congé à la maison. A part cette pause, les membres d'équipage doivent passer de 90 à 120 jours en mer avant d'obtenir un congé de 40 à 60 jours à terre.

En mer, la pêche et le traitement du poisson se font de façon continue, soit 24 heures sur 24, sept jours sur sept. L'équipe qui travaille sur le pont de pêche et celle qui est chargée du traitement du poisson travaillent douze heures par jour, soit deux quarts de six heures. Les officiers, l'équipe de la salle des machines et les préposés à l'installation de farine de poisson travaillent douze heures consécutives par jour. Lorsque l'effectif est complet, chaque équipe est constituée de quatorze préposés au traitement et de six pêcheurs au chalut.

b) Pauses

Les préposés au traitement et les pêcheurs au chalut n'ont droit à aucune pause officielle pendant les deux quarts de six heures et ce, même lorsque le navire est en route et que le

poisson n'est pas traité. Par contre, les pêcheurs peuvent prendre quelques minutes de repos sur le pont lorsque le rythme de travail est ralenti.

c) **Conditions**

Les pêcheurs connaissent bien les conditions de travail et formulent peu de plaintes à ce sujet. Le travail lui-même, la sécurité et la surveillance ne posent apparemment aucun problème grave.

Les préposés au traitement interrogés ont fait des commentaires variés sur les opérations de traitement, mais plusieurs points ont ressorti :

- Au début, il leur était difficiles de comprendre les surveillants allemands et de travailler avec eux. Les ordres étaient donnés en allemand et n'étaient pas traduits, et la situation s'envenimait. Mais la situation s'est améliorée quelque peu quand les préposés au traitement ont commencé à comprendre l'allemand.

- Les machines de traitement du poisson seraient désuètes et moins efficaces que celles utilisées à terre. Elles tombent souvent en panne, mais les retards sont minimisés par l'excellent mécanicien d'outillage de conditionnement.

- Les préposés au traitement ont l'impression que la qualité des produits souffre parfois inutilement du fait qu'on continue de pêcher alors que la zone d'entreposage temporaire est pleine au point de départ de la chaîne de production et que nombre de poissons sont écrasés ou raidissent avant le traitement. Lorsque le poisson est raide et tordu, il n'entre pas dans la machine comme il se doit, les arêtes sont coupées, les filets sont moins beaux, le parage est plus long, la chaîne de production est ralentie et on ne peut produire des emballages en couches de qualité. Les préposés au traitement estiment qu'ils sont alors souvent blâmés injustement.

- Il faudrait améliorer l'aménagement de l'entrepôt et de la salle de traitement. Par exemple, les boîtes de filets sont retirées du congélateur, placées dans

l'élévateur, descendues à la zone d'entreposage, chargées à nouveau et entreposées. Dans d'autres navires, les boîtes sont acheminées directement au moyen de chutes, ce qui prend moins de temps et exige moins d'efforts physiques. On estime aussi que l'outillage de nettoyage est inadéquat même si on met l'accent sur la propreté dans l'usine de traitement. Comme en principe il est difficile de travailler dans un navire en mouvement, il faut que le milieu de travail soit adéquat et qu'il y ait le moins de frustrations et de pertes d'énergie possibles.

- Les travailleurs se fatiguent rapidement lorsqu'ils travaillent à raison de deux périodes de six heures par jour et qu'ils n'en ont pas l'habitude. Avec le temps, ils deviennent plus susceptibles, les nerfs sont à vif, des conflits prennent naissance et le moral fléchit. Lorsque le rythme de travail est bon et que la cale se remplit rapidement, l'équipage sait que le voyage sera court (40 à 45 jours) et le moral est bon. Mais lorsque la pêche est moins bonne, que le navire doit se déplacer et que l'usine manque de poisson, l'équipage sait que le voyage sera long (60 jours et plus) et le moral fléchit.

- Un certain nombre de personnes ont fait quelques traversées sur le Cape North et constituent le noyau d'une équipe de travail stable. Cependant, dans l'usine de traitement, le taux de roulement est très élevé et le rendement en souffre. Les nouveaux arrivés ne connaissant pas la routine, ont parfois peu d'expérience et sont psychologiquement incapables de faire face à la tension que comporte le travail à bord. En moyenne, sept personnes démissionnent par voyage, soit quatorze pour cent des postes autres que les postes de surveillance. À l'usine de Lunenberg, sur une période de 42 jours, on s'attend à ce que 18 ouvriers sur environ 800 démissionnent, ce qui représente un taux de roulement de deux pour cent.

- Il n'y a pas de comité de sécurité à bord. Le commandant a l'ultime responsabilité de la sécurité du navire et de l'équipage, mais il y a un conflit évident entre l'interprétation faite par le syndicat du mandat du commandant à cet égard et l'autorité traditionnelle de ce dernier. Les délégués sont dans une situation délicate parce qu'en mer, ils n'ont presque aucun contact avec le syndicat. Ils semblent aussi ne pas communiquer entre eux. Ils reçoivent apparemment peu de directives du syndicat quant à la façon de faire face à des situations qui sont nouvelles pour tous les intéressés.

d) Services de buanderie

Au début du voyage, les préposés au traitement reçoivent deux sarraus blancs qui doivent être lavés tous les jours s'ils sont utilisés de la façon prévue. Il n'y a qu'une laveuse et une sécheuse à bord et elles doivent également servir à la buanderie personnelle. Il est habituellement impossible de laver les vêtements tous les jours. Nombre de préposés au traitement portent des tabliers de caoutchouc, mais ces tabliers ne protègent pas autant les vêtements que le sarrau, ce qui oblige les préposés à laver plus souvent leurs vêtements personnels. Il ne semble pas y avoir économie de travail, mais il y a par contre beaucoup de frustration.

e) Logement

Le Cape North compte 62 couchettes. L'équipage partage des cabines à deux ou trois couchettes. Habituellement, les cabines à deux couchettes sont partagées par des ouvriers travaillant à des heures différentes. Dans les cabines à trois couchettes, deux ouvriers se reposent aux mêmes heures, ce qui peut entraîner des conflits lorsque seulement l'un des deux veut dormir.

Pendant les deux périodes de six heures de repos, les membres d'équipage dorment, mangent, font leur lavage et leur ménage et s'adonnent à diverses activités sociales. Ils font des siestes de deux à quatre heures et dorment en moyenne de cinq à six heures par jour.

f) Repas

Les commentaires à propos de la nourriture varient beaucoup. De l'avis de la majorité, la nourriture était bonne en février 1986, mais la qualité et la variété ont diminué vers

Noël. On s'est plaint surtout du menu répétitif et du manque d'aliments frais vers la fin du voyage. Il semble que le navire n'est pas réapprovisionné assez souvent ou qu'on ne se préoccupe pas assez des besoins alimentaires normaux.

Les membres de l'équipage mangent tout de suite avant et après le travail; leur rendement en souffre et ils éprouvent souvent des difficultés à dormir.

g) Repos et divertissements

Le carré est la seule pièce où l'on peut se reposer entre les repas. Un magnétoscope y est installé; au début, environ 40 vidéos étaient à la disposition de l'équipage. Avant Noël, on n'en comptait plus que huit, que la plupart avaient vus à maintes reprises.

On n'apporte aucun journal ou périodique à l'équipage qui, après plusieurs semaines en mer, perd tout contact avec l'actualité.

h) Communications avec le foyer

La poste est irrégulière, chose fréquente à bord des navires. Au cours du voyage difficile de Noël, l'équipage était déprimé et mécontent de passer le jour de Noël et le jour de l'An à bord. Ce sentiment d'isolation était exacerbé à cause de l'inefficacité de la poste. Certains mentionnent que lorsqu'ils sont revenus le 6 janvier, il y avait plusieurs lettres et cartes les attendant au bureau de la compagnie.

Il est possible mais coûteux de faire des appels téléphoniques personnels, à 14,60 $ la minute. La liaison radiotéléphonique du navire à la terre, qui n'est pas privée mais beaucoup moins coûteuse, n'est plus possible parce que le navire ne dispose plus d'opérateur-radio.

i) Solution des problèmes

Malgré les plaintes, certains membres d'équipage interrogés ont mentionné que leur travail pourrait les satisfaire "si quelques-uns des problèmes étaient réglés". On peut trouver de la satisfaction à travailler dur au sein d'une équipe efficace produisant un produit de grande qualité, mais les problèmes actuels d'adaptation physique et psychologique minent les efforts des équipiers. Les préposés au traitement sont moins motivés que les pêcheurs parce qu'ils sentent qu'ils font l'objet de nombreuses critiques injustifiées. Une ancienne préposée au traitement indique qu'elle sentait que son travail était apprécié, mais son attitude positive est une exception.

Plusieurs mentionnent qu'on a accepté des personnes inaptes pour travailler à bord. Ces personnes n'étaient pas faites pour ce travail et ne pouvaient pas l'exécuter efficacement. Au moins trois personnes ont subi une certaine forme de dépression nerveuse et un jeune homme devenu très perturbé n'a pas été maîtrisé et a dû quitter le navire après seulement deux semaines. Il est difficile de prédire comment les gens vont réagir à la tension de la vie à bord, mais un meilleur système de sélection devrait permettre d'identifier ceux qui sont à risque. Les bouleversements causés par ceux qui ne sont pas à la hauteur sont irritants parce que ces personnes ne peuvent pas travailler efficacement; les équipes sont donc incomplètes et la pression augmente pour les autres membres.

3.4.2.3 Comparaison avec les chalutiers de pêche fraîche

Les pêcheurs du Cape North connaissent bien leur travail. Ces marins sont habitués à la mer, à la hiérarchie et à la vie à bord. Ils travaillent principalement sur le pont, mais aussi dans l'installation de traitement quand on a besoin de leur

aide. Les conditions de travail quotidiennes se comparent favorablement à celles des chalutiers de pêche fraîche. Le Cape North offre sans doute plus de sécurité, l'équipage n'a pas à payer sa nourriture et les quarts de six heures sont rarement interrompus. La principale différence est la longueur des séjours en mer et des périodes à terre qui suivent.

A bord d'un chalutier de pêche fraîche, l'équipage peut sembler travailler en quarts de six heures, mais en réalité il peut être tenu de travailler 18 heures de suite pendant plusieurs jours. Ces chalutiers restent habituellement en mer de dix à douze jours et au port pendant deux jours avant de repartir. La plupart font de 18 à 22 voyages par année, certains plus, d'autres moins. Les pêcheurs peuvent passer de 240 à 260 jours en mer par année, alors qu'ils en passent 210 à bord du Cape North. D'une certaine façon, le travail à bord d'un chalutier de pêche fraîche offre plus de souplesse, puisqu'on peut toujours laisser passer un voyage pour pouvoir rester à terre à l'occasion de fêtes ou d'événements familiaux importants. Cependant, ces congés ne sont pas rémunérés.

A bord d'un chalutier, les équipiers gagnent 37 p. 100 de la valeur des prises, divisé en parts. Ils paient leur nourriture, la glace et les divertissements qu'ils veulent, comme la télévision. On leur garantit un revenu de 40 $ par jour et leurs gains annuels varient énormément.

A bord du Cape North, on garantit aux pêcheurs un revenu de 101 $ pour chaque jour en mer et 81 $ pour chaque jour à terre (accumulés à raison d'un jour à terre pour deux jours en mer). Une prime peut être versée, selon l'importance et la qualité des prises et la durée du voyage. En travaillant 210 jours en mer, compensés par 105 jours à terre, un pêcheur reçoit 29 715 $ par année, sans compter les primes à la productivité. Ces revenus

sont probablement moindres que ceux qu'il pourrait gagner sur un chalutier de pêche fraîche au cours d'une bonne année, mais ce sont des revenus garantis.

3.4.2.4 Traitement à terre

A l'usine de Lunenburg, le préposé au traitement travaille huit heures par jour, six jours par semaine, tant qu'il y a assez de poisson. Il a droit à une heure pour le dîner, à une pause de quinze minutes le matin et à une autre l'après-midi ainsi qu'à deux petites pauses pour ses besoins personnels.

On lui fournit chaque jour un sarrau blanc lavé par la buanderie. En général, les travailleurs passent d'un poste à l'autre dans l'installation et acquièrent de l'expérience dans plusieurs tâches. Le changement de poste réduit aussi le risque de blessures attribuables à la fatigue et aux mouvements répétitifs. Les travailleurs sont étroitement surveillés de façon à maintenir la productivité. Au cours des dernières années, l'usine a mis de plus en plus l'accent sur la sécurité et des études sur les façons d'améliorer l'efficacité sont en cours.

En moyenne, un préposé au traitement de l'usine travaillant à plein temps gagne environ 17 500 $ par année. À bord du Cape North, on garantit au préposé un traitement de 79 $ par jour en mer et de 63 $ par jour à terre. Pour 210 jours en mer et 105 jours à terre, il reçoit 23 205 $ par année. Les primes sont établies de la même façon que pour les pêcheurs, mais payées à un taux différent.

3.4.2.5 Réponses au questionnaire

Cette partie de l'étude traite des réponses au questionnaire présenté aux travailleurs du navire et de l'usine. Seuls les principaux éléments sont traités dans le texte et l'annexe C présente des exemplaires des questionnaires.

Étude sur l'équipage

Quarante personnes ont retourné des questionnaires remplis. Trente-deux répondants sont âgés de vingt à quarante ans, la moitié sont mariés et le quart sont célibataires. Vingt-deux ont des enfants d'âge scolaire vivant à la maison. Environ la moitié des répondants mariés ont des conjoints qui travaillent à l'extérieur. Le quart des répondants sont des pêcheurs, un peu plus de la moitié sont des préposés au traitement; les autres sont principalement affectés à la maintenance et à la réparation. Seulement trois des répondants ont des postes de supervision.

Vingt-trois répondants avaient déjà travaillé à l'usine de traitement avant de s'embarquer à bord du navire. Cinq des préposés au traitement n'avaient pas d'expérience dans le traitement du poisson. Vingt-huit avaient déjà été en mer, dont douze préposés au traitement.

Tous les répondants ont effectué au moins deux voyages et ont eu au moins un congé à terre. Environ le tiers ont effectué quatre ou cinq voyages et ont eu deux congés à terre. Seulement deux travaillent à bord du navire depuis le début.

Intérêt pour le travail

Plus de la moitié des répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas intéressés à continuer de travailler à bord. Parmi les autres, la moitié étaient intéressés à continuer et la moitié étaient prêts à essayer pendant quelques années. La plupart (75 %) considéraient qu'ils avaient d'autres possibilités d'emploi et que leurs chances de trouver un autre travail étaient assez bonnes.

Raisons de s'engager à bord du Cape North

Lorsqu'on leur demande pourquoi ils se sont engagés à bord du Cape North, 60 p. 100 des répondants disent qu'ils s'attendaient à gagner plus d'argent. Cinquante pour cent d'entre eux mentionnent que c'est la promesse d'un bon salaire qui motivait leur demande. On donne aussi souvent comme raison l'emploi permanent et les congés plus longs.

Satisfaction

Lorsqu'on leur demande de coter leur niveau de satisfaction au travail à bord du Cape North, la plupart des répondants indiquent que les conditions de travail et de vie à bord du Cape North sont acceptables. Plus des trois-quarts étaient satisfaits des lieux de travail, de la longueur des quarts et des périodes de repos. Plus de 60 p. 100 indiquent que les relations entre les membres de l'équipage, les congés à terre, les locaux d'habitation, la surveillance et la sécurité sont acceptables. Les avis sur la nourriture, les divertissements et les premiers soins étaient moins partagés, mais plus de la moitié des répondants se disaient quand même satisfaits à ce chapitre.

Causes d'insatisfaction

Les principales causes d'insatisfaction étaient les primes (87 p. 100), le sentiment d'isolement du monde extérieur (80 p. 100) et le manque de communications avec la famille (62 p. 100). Les répondants étaient aussi insatisfaits des divertissements offerts (vidéos). Un nombre étonnant de répondants (30 p. 100) manifestait une ambivalence sur la durée du voyage, bien que 45 p. 100 s'en disait insatisfait.

Conditions de vie et de travail

Ces résultats indiquent que les conditions de travail et de vie à bord sont acceptables pour la plupart de ceux qui y travaillent. Ces données s'insèrent cependant dans un bilan global opposant d'un côté les pertes représentées par les longues périodes sans vie sociale et familiale normale, et les gains constitués par les congés à terre et de meilleurs revenus.

Taux de roulement

Au cours de la première année d'exploitation, 142 personnes ont travaillé à bord du Cape North et occupé les 86 postes d'équipiers et de superviseurs.[9] Certains y ont travaillé toute l'année et continuent de le faire, d'autres ont fait quelques voyages et certains n'ont pas terminé leur premier. Globalement, le taux de roulement est relativement élevé. Les raisons des départs varient : certains étaient prévus (12 p. 100), comme dans le cas de l'équipage allemand. D'autres (52 p. 100) résultaient des mesures prises par la compagnie en cas de mauvais rendement ou de maladie. Un bon nombre (36 p. 100) était volontaire, entraîné par des facteurs comme l'insatisfaction liée au travail, à la vie en mer et aux séjours prolongés à l'extérieur du foyer. Presque tous ceux qui ont démissionné ou qui ont été congédiés travaillaient déjà pour la compagnie et ont repris leur travail à terre. Le tableau 3-6 résume les données sur les taux de roulement par catégorie d'emploi.

---

9 Ces chiffres, qui se rapportent à une date ultérieure que ceux produit au tableau 3-5, incluent les Allemands ce qui n'est pas le cas au tableau 3-5.

Le taux élevé de roulement indique que pour plusieurs le salaire et les autres avantages ne compensaient pas les conditions de vie. Les commentaires faits pendant les entrevues faisaient aussi écho à l'insatisfaction liée au système de prime. Certains ont dit qu'ils avaient été induits en erreur par les promesses optimistes de la compagnie faisant état de primes pouvant totaliser jusqu'à 40 p. 100 du salaire de base. Jusqu'à Noël 1986, la prime pour dix mois de travail se chiffrait à quelques centaines de dollars.

Équipières

En ce qui a trait à la présence de femmes équipières à bord, les opinions des répondants étaient également partagées et allaient aux deux extrêmes. Le nombre considérable de ceux qui y étaient opposés (14 p. 100) peut avoir rendu la situation inconfortable pour les femmes, mais il est probable ceux qui y étaient favorables (19 p. 100) ont permis de rétablir l'équilibre. Toutes les positions extrêmes étaient appuyées de commentaires et semblent être fondées sur des préjugés plutôt que sur une observation objective de la situation.

Tableau 3-6
Taux de roulement

	Nombres
Personnes sur la liste de paye la première année	142
Postes à bord du navire	86
Taux de roulement global	56
Départs prévus	7
Congédiements	29
Démissions	20

Source : National Sea Products ltd.

Adaptation personnelle/familiale

En ce qui touche à la réadaptation à la vie à terre, il semble qu'en général, il n'y avait pas de problème. Cela va à l'encontre des observatiosn faites au cours des entrevues avec des professionnels de la santé, des travailleurs sociaux et des membres de l'équipage, de même qu'avec les données de la recherche sur l'industrie pétrolière et la marine canadienne (voir la section 3.4.3 Impacts et mesures d'atténuation).

À une question sur l'adaptation de la famile, 92 p. 100 des répondants n'ont pas répondu. Ils n'ont peut-être pas compris la question. En réponse à une autre question, la plupart ont indiqué que leurs familles pouvaient recevoir de l'aide d'autres membres de la famille ou d'amis. Dix-sept ont indiqué que leurs familles s'est débrouillée sans aide.

Étude sur les travailleurs de l'usine

Des soixante répondants, 31 sont des femmes et 29 des hommes. Trente-deux sont mariés et vingt-trois ont des enfants de moins de 19 ans vivant à la maison. Plus des deux-tiers travaillent à l'usine depuis plus de trois ans, et la moitié y travaille depuis au moins six ans. La plupart des femmes occupent des postes de pareurs ou d'emballeurs, alors que les hommes occupent des emplois beaucoup plus variés. La plupart des femmes gagnent entre 10 000 $ et 20 000 $ par année, alors que les hommes gagnent entre 15 000 $ et 25 000 $, et plus.

Demandes d'emploi sur le Cape North

Seulement huit des répondants avaient demandé à travailler à bord du Cape North, et un seul a été accepté (il a changé d'avis plus tard). Cinq de ces huit personnes ont indiqué que la

principale raison motivant leur demande était un meilleur salaire. Seulement deux répondants ont indiqué qu'ils étaient encore intéressés à travailler à bord du navire.

La majorité de ceux qui n'avaient pas présenté de demande ne voulaient pas aller en mer : le salaire n'était pas suffisant, ils étaient satisfaits de leur emploi actuel, ils avaient des responsabilités familiales, les voyages étaient trop longs, ils craignaient d'avoir le mal de mer ou leur conjoint ne voulait pas qu'ils partent. Douze personnes ont cité les obligations familiales comme la raison la plus importante. Treize répondants ont indiqué qu'ils pourraient envisager de travailler à bord d'un chalutier-usine dans l'avenir si les conditions changeaient.

Comparaison entre l'usine et le Cape North

On a demandé aux répondants de comparer leur travail actuel à celui à bord du Cape North. Cet exercice a manifestement été difficile pour certains : près de la moitié n'a pas répondu à certaines questions. Les opinions étaient à peu près également partagées sur le salaire de base et le système de prime, mais à tous les autres égards, les répondants estimaient qu'il était préférable de travailler à l'usine qu'à bord du Cape North. Quarante-quatre personnes ont mentionné que les heures de travail sont préférables à l'usine, un seul indique le contraire. Ces opinions sont appuyées par de nombreux commentaires soutenant que le salaire à bord du navire est en fait insuffisant si on tient compte des heures de travail.

> "Le salaire n'est pas très bon parce que le travail se poursuit sept jours sur sept à heures simples. S'ils étaient rémunérés en temps supplémentaire après quarante heures, ils feraient un bon salaire".

Plusieurs s'inquiètent des effets que les chalutiers-usines peuvent avoir sur le volume de travail de l'usine de traitement.

En général, ni les hommes ni les femmes travaillant à l'usine de traitement ne considèrent un emploi à bord du Cape North comme un projet intéressant ou possible. Si le salaire était augmenté et la durée des voyages raccourcie, plus de gens seraient intéressés à tenter l'expérience. Mais, dans les conditions actuelles, il est probable que la compagnie ne sera plus en mesure de recruter des préposés au traitement d'expérience. Si le taux de roulement élevé se maintient à bord du Cape North, la compagnie pourrait avoir de la difficulté à garder une équipe stable et compétente.

3.4.3 Impacts et mesures d'atténuation

L'impact principal de l'exploitation du Cape North sur la qualité de vie se fait sentir sur les membres de l'équipage et leurs familles. Les impacts secondaires se répercutent sur la communauté, mais sont dispersés parce que les membres de l'équipage ne vivent pas tous à Lunenburg; ils peuvent aussi se faire sentir seulement quand les tensions ne peuvent pas se résorber au sein de la structure familiale.

Il est difficile d'évaluer la première année d'exploitation du Cape North parce qu'elle ne représente sans doute pas une année-type. La compagnie n'avait jamais exploité un navire de ces dimensions et de cette complexité auparavant et la direction a dû elle aussi en faire l'apprentissage.

La compagnie s'est clairement engagée à exploiter des chalutiers-usines et à faire un succès de son expérience avec le Cape North. Une part de ce succès repose sur la constitution d'une équipe stable et efficace, composée de travailleurs

d'expérience qui se connaissent bien et qui connaissent bien le navire et l'équipement. On peut y arriver quand le taux de roulement est faible et que les avantages suffisent à inciter la main-d'oeuvre à revenir année après année. Ce n'est pas la situation actuelle à bord du Cape North. Il y a un petit noyau de travailleurs réguliers, mais le niveau d'insatisfaction est trop élevé pour qu'on puisse atteindre la stabilité.

La vie à bord des navires pendant plusieurs semaines est très différente de la vie à terre. Des tensions particulières se créent parce que les gens vivent les uns sur les autres et ont peu d'occasion de s'isoler ou de rompre la routine. Si on veut que les relations de travail restent au moins tolérables et au mieux favorables, la source de ces tensions doit être identifiée et des mesures doivent être prises pour les atténuer. Cela s'est fait dans l'industrie pétrolière et gazière, dans des camps miniers isolés, dans la Garde côtière canadienne et dans la marine. Certaines de ces mesures pourraient être appliquées avec succès à la situation du Cape North.

a) Membres de l'équipage

Pour cette étude, nous avons adopté la proposition de Freda Paltiel (1981) comme hypothèse de travail. Paltiel soutient que les adultes qui font face au stress sont soutenus par trois éléments : le travail, la famille et les amis. Si l'un de ces appuis est perdu ou affaibli, les deux autres peuvent compenser, s'ils sont assez forts. Si deux de ces appuis sont menacés ou perdus, l'individu devient très vulnérable physiquement et psychologiquement.

Il fait peu de doute que le travail à bord du Cape North, surtout au poste de préposé au traitement, est très stressant. L'équipage travaille 84 heures par semaine pendant six à huit semaines, souvent sous tension, et on lui rappelle toujours

que le bateau ne rentrera pas au port avant que la cale soit pleine. Ceux qui ne montent pas sur le pont tous les jours peuvent en arriver à ne plus savoir si c'est le jour ou la nuit. Il n'y a aucune possibilité de faire de l'exercice, sauf l'effort consacré au travail, aucune rupture de la routine quotidienne, aucune possibilité de rattraper les heures de sommeil perdues, et peu de choix quant aux menus et à l'heure des repas. Au cours de la dernière année, les méthodes brusques de certains superviseurs allemands dans le secteur du traitement ont aussi contribué pour beaucoup aux niveaux élevés de tension.

Au cours des longues périodes en mer, les conditions de travail et de vie à bord doivent compenser en grande partie l'appui perdu en raison de la séparation de la famille et des amis à terre. La camaraderie devient très importante, les critiques et les médisances très dures à supporter. Le manque d'appréciation et de compensation, souvent par des détails comme le peu de vidéos et la dégradation de la qualité de la nourriture, peuvent être une source d'irritation. L'isolement est une épreuve qu'il faut compenser activement si on veut que de bons travailleurs tirent suffisamment de satisfaction de leur emploi pour le garder.

Le Cape North lui-même impose des restrictions importantes sur le soulagement de certaines des tensions. Les locaux sont exigus, il n'y a pas de salle réservée aux divertissements, le travail impose un horaire de repas très serré et l'aménagement du secteur de traitement pourrait être beaucoup plus efficace. Voici une liste de mesures qui pourraient contribuer à améliorer le milieu de travail :

- réunions périodiques entre l'équipe de production et le capitaine pour régler les griefs et les conflits;
- meilleure formation en relations humaines pour les superviseurs;

- meilleure formation des délégués syndicaux, dispensée par la Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres;
- réorganisation du secteur de production et d'entreposage pour minimiser les pertes de temps;
- meilleur système de nettoyage des vêtements de travail protecteurs;
- meilleur système de nettoyage dans le secteur du traitement;
- concurrence amicale entre les équipes de production, avec récompenses;
- possibilité d'offrir un poste d'une durée réduite ou un congé pendant les périodes de production réduite;
- menus plus variés et étude des besoins alimentaires à long terme;
- choix accru de divertissements comme une bonne sélection de vidéos, de jeux et peut-être une activité de groupe hebdomadaire comme le bingo ou les cartes; et
- renouvellement régulier des journaux et des périodiques.

Toutes ces mesures, et d'autres de même nature, pourraient aider à soulager la tension et à créer une dynamique de groupe positive. Certaines peuvent être classées comme des moyens d'améliorer le moral, mais elles peuvent aussi contribuer de façon importante à la stabilité et à l'efficacité. L'industrie pétrolière fait tous les efforts possibles pour offrir une excellente nourriture, de bons logements et des divertissements à ses employés pour maintenir le moral des travailleurs sur les plates-formes de forage en haute mer. Ces travailleurs ont aussi un horaire très régulier de travail et de repos, et habituellement un nombre égal de semaines de travail et de congé. Même si les contraintes logistiques et économiques reliées à l'exploitation d'un chalutier-usine sont très différentes de celles des plates-formes de forage, il est tout

aussi important de soigner le moral de l'équipage puisqu'un bon moral sous-tend une certaine stabilité et un travail plus efficient et plus efficace. Les moyens pour y parvenir sont certes différents, d'autant plus que le Cape North ne dispose pas d'espaces pouvant être exclusivement affectés aux activités récréatives. Ce problème particulier devra être pris en considération lorsque de nouveaux chalutiers-usines s'ajouteront ou même lorsque celui-ci sera remplacé.

Pour aider à maintenir les liens avec la famille, il faudrait étudier des possibilités d'améliorer les moyens de communications, leur efficacité et leur coût. La Garde côtière canadienne obtient des taux beaucoup plus bas pour ses appels téléphoniques personnels en achetant des unités de temps. Il faut accorder une attention particulière aux moyens de maintenir la livraison du courrier. Le centre de soutien pour les familles de militaires de Halifax a produit des vidéos de quelques minutes permettant aux familles d'enregistrer des messages personnels qui sont ensuite visionnés par le membre de l'équipage à bord d'un navire.

Si on ne peut apporter que quelques-uns des changements proposés, il faudrait alors compenser par une augmentation de salaire. Bien que les marins feraient encore des sacrifices personnels en prenant la mer, ils auraient ainsi l'impression de progresser. La longueur des séjours à bord pourrait aussi être considéré comme étant un facteur dans un système particulier de primes.

b) Conjoints et familles

Le stress ressenti par le conjoint et la famille des membres de l'équipage dépend de plusieurs facteurs:

. niveau de soutien mutuel entre les conjoints;

- indépendance du conjoint au foyer et aptitude à s'adapter;
- réseau de soutien de la famille et des amis;
- communications pendant les voyages; et
- sentiment mutuel de bénéfice à long terme malgré les sacrifices.

Toutes les épouses interrogées ont indiqué clairement qu'elles voulaient donner à leur mari la chance de participer à l'expérience du travail à bord du navire. Certaines y voyaient aussi des possibilités d'avancement sans équivalent dans d'autres secteurs de l'industrie de la pêche.

Toutes trouvaient difficiles de s'adapter à la longueur des voyages, surtout pace que la compagnie ne leur disait pas quand le Cape North serait de retour. Pendant les longs voyages (60 jours et plus), elles commençaient à attendre le navire après quarante jours et étaient incapables de faire des projets ou de répondre aux questions des enfants pendant près de trois semaines.[10] Il est essentiel d'améliorer les communications directes avec la compagnie et le navire pour minimiser ce type de frustration.

Malgré les réponses au questionnaire, la recherche actuelle sur l'industrie pétrolière et gazière (Women and Oil Conferene, St. John's (Terre-Neuve), 1985) et sur la marine canadienne indique que le retour au foyer est un moment stressant pour le marin et pour sa famille.

Pendant l'absence du marin, les membres de sa famille se créent une routine différente qu'ils peuvent hésiter à modifier à son retour. Des frustrations et des problèmes survenus pendant

---

10 Le volume quotidien des prises varie entre 5 et 20 tonnes. Un tel écart explique pourquoi il est très difficile de prévoir la durée des voyages.

la séparation devront peut-être être réglés. Celui ou celle qui revient doit établir sa position de conjoint et de parent. Le retour peut créer de nouvelles tensions qui, si elles ne sont pas éliminées, peuvent mener à l'abus d'alcool, à la violence et à l'éclatement de la famille. D'après les professionnels de la santé de la région, ces éléments se retrouvent fréquemment dans les familles des pêcheurs.

Ceci peut être atténué de diverses façons :

- voyages plus courts;
- voyage suivi d'une période à terre d'une durée équivalente;
- meilleures communications avec la compagnie et le navire; et
- marins arrivant à la maison avec un niveau de stress tolérable.

On peut aussi prévoir des séances de consultation pour le conjoint et la famille de nouveaux équipiers dans le cadre de la période d'orientation globale. On pourrait y traiter des mécanismes d'adaptation pendant l'absence et des difficultés auxquelles on peut s'attendre au moment du retour. On devrait encourager la mise sur pied d'un réseau de soutien mutuel en mettant en contact les épouses au foyer et en leur fournissant des occasions de se rencontrer, peut-être en organisant de petites réceptions au moment où le bateau rentre au port.

Le centre de soutien pour les familles des militaires organise diverses activités pour les familles des marins et a produit des vidéos pour les enfants. Ces vidéos répondent aux questions et aux craintes des jeunes enfants à propos de la sécurité et du travail du parent absent. Cet effort de communication a été entrepris pour éliminer les risques d'aliénation entre les parents et les enfants qui doivent s'adapter à des séparations longues et fréquentes.

c) La communauté

La main-d'oeuvre du Cape North représente une très faible proportion de la main-d'oeuvre totale de la région de Lunenburg. Les problèmes particuliers qui se posent aux individus et aux familles ne sont sans doute pas très différents de ceux qu'on constate déjà dans la population en générale et ne devraient pas imposer de fardeau particulier aux organismes de santé et d'aide sociale. Si les mesures proposées sont prises, les besoins d'aide extérieure à la famille seront minimisés.

Conclusion

Nous savons que plusieur des changements opérationnels proposés pour atténuer les impacts ne sont pas répandus dans l'industrie de la pêche en Amérique du Nord. Ils représentent un style de gestion différent et un changement dans la nature des relations traditionnelles entre la direction et l'équipage. National Sea Products Ltd. a démontré sa volonté d'améliorer les communications entre les divers échelons de la compagnie. Ces changements ne constituent donc pas une modification de la philosophie de la compagnie, mais plutôt l'introduction de nouvelles méthodes qui sont conformes à l'orientation actuelle de la gestion.

3.5 Politiques d'emploi

3.5.1 Méthodes d'embauche

Les compétences et l'expérience exigées pour remplir les 59 postes sur le Cape North varient énormément. Pour combler ces postes, la compagnie utilise aussi des méthodes très variées. En général, on commence par offrir aux employés déjà en place les postes exigeant des compétences liées à la pêche traditionnelle, au traitement du poisson et à l'exploitation du navire. Ces

postes sont les suivants : pêche au chalut, traitement, réparation et maintenance des machines et services. Comme le navire est basé à Lunenburg, les employés qui y demeurent ont préséance sur les autres employés de la compagnie habitant dans d'autres endroits des provinces atlantiques. Au début, la compagnie était en mesure de combler la plupart des postes avec des gens de la région de Lunenburg. Par exemple, tous les membres des équipes de traitement et de pêche au chalut venaient au début de la division de Lunenburg de la compagnie. Seulement environ huit pour cent des 142 personnes qui ont travaillé à bord du navire au cours de la première année n'était pas déjà employé par la compagnie. Ces personnes occupaient des postes relativement peu rénumérateur comme ceux de graisseurs et d'employés de cantine.

Étant donné le roulement du personnel, la provenance des employés a fini par inclure les autres installations de la compagnie ailleurs en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. La répartition de l'équipage selon le lieu de résidence au cours de la première année a été à peu près la suivante :

Endroits	%
Lunenburg	65
Ailleurs en Nouvelle-Écosse	20
Allemagne	10
Terre-Neuve	5
	100

De nombreux postes clés ne pouvaient pas être occupés par des gens de Lunenburg ou de la région parce que le Cape North utilise une technologie qui n'est pas courante dans l'industrie de la pêche dans l'Est du Canada. Bien qu'il y ait des similarités évidentes entre les méthodes de pêche utilisées sur les chalutiers de pêche fraîche conventionnels et le

chalutier-usine, il y a aussi des différences importantes découlant principalement de la capacité de l'installation de traitement du Cape North et de la nécessité de maintenir l'équilibre approprié entre la pêche elle-même et le traitement du produit. Douze postes ont donc été remplis par des personnes de l'extérieur de la compagnie qui possédaient les compétences et l'expérience nécessaires. Onze de ces postes étaient occupés par des officiers et des techniciens allemands, soit ceux de capitaine, de premier officier, de chef mécanicien, de responsable de la production (2), de maître d'équipage, d'opérateur-radio, de mécanicien de l'équipement de traitement, d'opérateur de l'installation de farine de poisson, d'électricien et de filetier. Le douzième poste, celui de steward en chef, était occupé par une personne possédant une vaste expérience dans l'industrie pétrolière et gazière hauturière.

3.5.2 Formation

Par ses méthodes d'embauche, la compagnie s'est assurée que tous les postes à bord du Cape North étaient remplis par des gens qui possédaient au moins les compétences élémentaires et l'expérience nécessaire pour effectuer leurs tâches. Pour plusieurs, la formation additionnelle s'est résumée à une réorientation de ces compétences élémentaires en fonction des conditions plus complexes et exigeantes imposées par le chalutier-usine. De plus, ceux qui avaient toujours travaillé à terre ont dû suivre une formation visant à les familiariser avec les activités en mer.

Les postes de préposés au traitement étaient ouverts aux hommes et aux femmes. Les employés ont été choisis en fonction de leur capacité de production, de leur expérience de travail et de leur aptitude à s'entendre avec leurs collègues. Ce dernier élément est une qualité importante quand on doit travailler dans les limites du pont de traitement et passer de longues périodes

en mer à bord du navire. Comme les membres de l'équipe de traitement n'avaient jamais travaillé en mer, ils ont tous dû participer à un programme de formation conçu pour les familiariser avec la vie en mer. Le programme portait sur un grand nombre de sujets, dont la vie à bord du navire, la lutte contre les incendies, les mesures d'urgence, les premiers soins et la sécurité, la salubrité et l'hygiène. Les préposés au traitement ont aussi suivi des cours intensifs sur les techniques de production étant donné les différences importantes entre la production à bord du chalutier-usine et celle d'une usine à terre. La formation, dispensée à terre, ne pouvait que leur donner des connaissances élémentaires de ces différences et ils durent acquérir leur expérience au cours de leur travail en mer.

Tous les pêcheurs engagés devaient être accrédités par le Atlantic Record Book Plan. Cette accréditation industrielle-syndicale est accordée après une période de travail satisfaisante, d'abord comme apprenti et ensuite comme homme de pont. La compagnie a réussi à embaucher les meilleurs pêcheurs de sa flotte de chalutiers de pêche fraîche de Lunenburg. L'équipement (chalut à panneaux) et les techniques de pêche utilisés par les chalutiers de pêche fraîche et par le Cape North sont assez semblables, malgré certaines différences. En général, la mise à l'eau et le relevage du chalut sur le Cape North sont des techniques plus compliquées qu'à bord d'un chalutier de pêche fraîche. Les pêcheurs ont dû suivre une formation pour parfaire leurs connaissances de la seule façon possible, c'est-à-dire à bord du navire. Les méthodes de pêche des Allemands différaient sur certains points de celles des Canadiens, ce qui a nécessité une certaine adaptation. Le seul autre facteur ayant eu une incidence sur les méthodes de pêche était la nécessité de maintenir l'équilibre entre les captures et le rythme de production.

Ce sont les postes de supervision qui ont exigé le plus de formation. Ces postes étaient celui de capitaine, de mécanicien en chef (qui dirige l'équipe de réparation et de maintenance), de maître d'équipage (qui dirige l'équipe des pêcheurs), de chef de la production (qui dirige l'équipe de traitement), d'opérateur de l'installation de farine de poisson, et de certains membres de l'équipe de réparation et de maintenance, y compris les électriciens et les mécaniciens de l'équipement de traitement. La méthode de formation des Canadiens qui devaient occuper ces postes consistait à établir des postes en double et à élaborer un plan de remplacement visant à éliminer graduellement les postes occupés par les officiers et les équipiers allemands. Cette méthode a fonctionné à la satisfaction de la compagnie. En moins d'un an, la plupart de ces postes étaient comblés par des employés de la National Sea Products Ltd. La formation de l'équipage canadien se poursuit pour les postes plus techniques de mécanicien en chef, d'électricien, de mécanicien et de maître d'équipage.

3.5.3 Relations de travail

En sa qualité de lieu de travail combinant les activités de pêche et de traitement, le Cape North représente un problème intéressant pour la main-d'oeuvre et la direction. Les employés de la National Sea Products Ltd. de Lunenburg sont représentés par deux syndicats. Les travailleurs de l'usine relèvent du Syndicat canadien de l'industrie des poissons et fruits de mer et industries connexes (CSAW), alors que les pêcheurs sont représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres (CBRT&GW). Des membres des deux syndicats travaillent à bord du Cape North, bien que les conditions d'emploi à bord du navire soient régies par une convention collective conclue avec le CBRT&GW.

Un des principaux problèmes des membres du CSAW est de savoir s'ils doivent abandonner leur syndicat pour se joindre au CBRT&GW. Bien que cela ne soit pas difficile en théorie, cette situation peut devenir problématique si le travailleur devient insatisfait de son travail à bord du Cape North et désire retourner à son emploi à terre pour la compagnie. On a évité ce problème potentiel en permettant aux travailleurs en question d'appartenir aux deux syndicats pendant une période d'essai de deux voyages. A la fin de cette période, ces ouvriers pouvaient retourner à l'usine sans perdre leur ancienneté s'ils le désiraient. S'ils continuaient à travailler à bord du navire, ils cessaient d'appartenir au CSAW et perdaient tous les avantages liés à leur ancienneté dans la compagnie. De plus, ils ne pouvaient pas s'attendre à ce que National Sea Products Ltd. leur acorde la priorité s'ils demandaient un autre emploi à terre plus tard.

Si le Cape North avait été un chalutier de pêche fraîche, ses employés auraient été régis par la convention collective signée en 1985 et expirant en 1988. Les grandes différences dans les méthodes d'exploitation du Cape North et des chalutiers de pêche fraîche de la flotte de la compagnie ont nécessité de nombreuses modifications à cette entente. Nombre de ces modifications sont mineures et traitent de questions comme la formation et l'emploi d'ouvriers non syndiqués. Les trois principaux changements ont trait au système de rémunération, aux périodes à terre et aux tâches et responsabilités des pêcheurs et des officiers.

Rémunération.

A bord des chalutiers de pêche fraîche, l'usage est de payer les pêcheurs selon la valeur de la prise. Au sein de la flotte de National Sea Products Ltd., les pêcheurs et les officiers partagent également un pourcentage fixe (37 %) de la

valeur de la prise (stock partagé), dont on déduit le coût des provisions. De plus, les officiers, les mécaniciens et le cuisinier reçoivent une commission calculé selon divers pourcentages du stock à partager. Cet arrangement a été modifié pour le Cape North : chacun des travailleurs n'est pas payé selon la valeur des prises, mais en fonction des tonnes métriques de produit fini livré par le navire au cours du voyage, c'est-à-dire selon le "barême à la tonne métrique".

Périodes à terre.

Les chalutiers de pêche fraîche passent normalement 48 heures au port pour décharger leurs prises et s'approvisionner en nourriture et en glace avant de repartir pour le voyage suivant. La convention établit les détails des avantages auxquels ont droit les membres de l'équipage pendant ces escales. L'article précisant ces avantages ne s'applique pas au Cape North et a été remplacé complètement. L'équipage du Cape North gagne un jour payé pour deux jours passés en mer. Les membres de l'équipage font deux voyages consécutifs, suivi d'un congé à terre de la durée d'un voyage.

Travail au port.

Les articles de la convention collective régissant les responsabilités de l'équipage et la rémunération du travail au port ont été remplacés au complet. L'article modifié établit la base de la rémunération de tout travail effectué au port et assigne certaines responsabilités aux pêcheurs et aux officiers, y compris la fabrication et la réparation des filets et la participation au traitement au besoin.

Ces modifications ont été acceptées pour une période d'essai d'un an se terminant en février 1987.

La compagnie et le syndicat reconnaissent avoir conclu un accord initial sans trop en connaître toutes les implications pratiques. Pour les deux parties en tire une expérience et grâce à l'attitude flexible démontrée de part et d'autre, elles ont réussi à passer la première année sans problème majeur. Elles négocient actuellement une nouvelle convention qui sera distincte pour les employés du Cape North plutôt que de continuer à utiliser une version modifiée de la convention de 1985 régissant les pêcheurs des chalutiers de pêche fraîche.

QUATRE : RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

4.1 RÉSUMÉ

Le but de cette étude était d'analyser l'impact de la première année d'exploitation du chalutier-usine Cape North. La période couverte par l'étude s'étend du 22 février 1986, date de départ du navire pour son premier voyage, au 21 février 1987, date de son retour après son septième voyage complet. Un huitième voyage a été annulé après deux semaines en raison de problèmes mécaniques. Au cours de cette période, le Cape North a débarqué et traité 12 530 tonnes de poisson réparties comme suit : morue (60 %), sébaste (16 %), goberge (23 %) et autres espèces (1 %).

Impacts sur l'emploi et les revenus

Les impacts sur l'emploi et les revenus sont répartis en impact brut et en impact net. L'impact brut désigne les emplois et les revenus générés par le Cape North lui-même. Au cours de la période d'analyse, le Cape North a généré 86 années-personnes d'emploi (équivalent de plein temps) et 3,1 millions de dollars de revenus. Pour évaluer l'impact net, on a établi un scénario de référence décrivant la situation de l'emploi et des revenus liés à la pêche et au traitement hypothétiques sans l'apport du Cape North. À partir de données fournies par NSP, le scénario de référence présume que les 11 664 tonnes de poisson débarquées par le Cape North auraient être prises par la flotte de chalutiers de pêche fraîche et traitées à terre. On estime que ces activités auraient généré 219 années-personnes d'emploi dans le domaine de la pêche et du traitement et 5,2 millions de dollars de revenus. Ainsi, l'impact net, c'est-à-dire l'impact brut moins la situation décrite par le scénario de référence, se traduit par une perte de 133 années-personnes et une baisse de revenus de

2,0 millions de dollars. Les dépenses, comme l'achat de biens et services tels que le carburant, les réparations, la maintenance, etc., ont diminué d'environ 1,2 million de dollars.

Equipage étranger et canadien

L'ancien équipage du Cape North comprenait onze ressortissants allemands. Ces gens occupaient des postes exigeant de l'expérience ou des compétences techniques, ou les deux, pour que le navire puisse être utilisé efficacement. Six de ces postes sont maintenant occupés par des Canadiens (capitaine, premier officier, responsables de l'installation de traitement (2), opérateur de l'installation de farine à poisson et filetier). Un septième poste, celui d'opérateur-radio, a été éliminé suite à l'installation d'un nouvel équipement de communications. Quatre postes (chef mécanicien, électricien, responsable de l'installation de traitement et maître d'équipage) sont encore occupés par des Allemands, mais la formation de membres canadiens de l'équipage se poursuit. Il semble que des Canadiens continueront de remplacer les Allemands à ces postes très techniques au cours de l'année qui vient.

Tout au long de la première année, les membres d'équipage canadiens ont rempli les tâches de pêcheur au chalut, d'ouvrier du traitement et du service (cuisine). Au 27 mars 1987, le Cape North avait un équipage de 103 Canadiens, dont 90 étaient des hommes dont 52 étaient mariés. Leur âge moyen était de 31 ans.

Qualité de vie

Sur les lieux de pêche, les activités de pêche et de traitement se poursuivent 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Les équipes de pêche et de traitement travaillent en deux quarts, de six heures en six heures. Les officiers, le personnel de la

salle des machines et de l'installation de farine de poisson ont des quarts de douze heures. Les pêcheurs du Cape North ne se plaignent pas des exigences du travail, de la sécurité ou de la supervision. Les préposés au traitement formulent plus de critiques dans plusieurs domaines. Il y a manifestement eu des problèmes d'ajustement liés aux attentes et aux communications entre les équipiers allemands et canadiens. Ces derniers pensent que la qualité en a parfois souffert parce que la pêche continuait même si la cale était pleine. Les quarts de six heures fatiguent rapidement les travailleurs à moins qu'ils y soient habitués. Le moral de l'équipage fléchit lorsqu'on sait que le voyage sera long (60 jours ou plus). Certains pensent que le taux élevé de rotation (en moyenne sept travailleurs par voyage) mine l'efficacité de la section de traitement. La plupart des personnes interrogées conviennent que la qualité de la nourriture a diminué tout au long de 1986. La principale plainte à ce sujet touche au manque de variété du menu et d'aliments frais à la fin du voyage. Les divertissements sont limités (sélection médiocre de vidéos) et on se plaint du manque de périodiques et de journaux. On mentionne souvent le besoin d'amélioration des communications avec le foyer (livraisons postales plus fréquentes et appels téléphoniques moins dispendieux), qui deviennent de plus en plus importantes à mesure que les jours passent pendant les longs voyages.

En dépit des critiques, le travail à bord du Cape North serait, de l'avis de la majorité, un bon emploi "si quelques-uns des problèmes étaient éliminés". Les pêcheurs étaient généralement plus satisfaits que les préposés au traitement; ces derniers ont l'impression qu'ils font l'objet de nombreuses critiques injustifiées.

Les chalutiers de pêche fraîche par comparaison au Cape North

Les pêcheurs du Cape North ont des quarts réguliers de six heures, alors que sur les chalutiers de pêche fraîche, les pêcheurs travaillent souvent 18 heures par jour plusieurs jours de suite. De plus, ces pêcheurs peuvent passer de 240 à 260 jours en mer par année, comparativement à 210-220 jours pour ceux du Cape North. Les revenus annuels de l'équipage des chalutiers de pêche fraîche varient énormément pour ces jours de travail. Un pêcheur au chalut est assuré de gagner 40 $ par jour et doit payer sa nourriture, la glace et les divertissements. À bord du Cape North, le pêcheur est assuré de gagner en moyenne 32 000 $ par année pour 220 jours de travail et 110 jours à terre. Sur la même période un pêcheur sur un chalutier de pêche fraîche gagnerait en moyenne 32 600 $ par 270 jours de travail en mer.

Traitement à terre par comparaison au Cape North

S'il y a assez de poisson, les préposés au traitement de l'usine de Lunenburg travaillent huit heures par jour, six jours par semaine, et gagnent en moyenne 17 500 $ par année (pour 2 000 heures de travail). En 1986, les préposés au traitement à bord du Cape North ont gagné en moyenne 23 600 $ par année pour 220 jours en mer et 110 jours à terre (2 640 heures de travail).

Enquête auprès de l'équipage

Quarante personnes ont retourné des questionnaires remplis. Plus de la moitié a indiqué qu'elle ne se sentait pas obligé de rester à bord. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles se sont embarquées à bord du Cape North, 60 pour cent a répondu qu'elle s'attendait à gagner plus d'argent. La promesse d'un bon salaire était ce qui motivait principalement 50 pour cent des demandes d'emploi. En général, la plupart des membres de l'équipage sont

satisfaits des conditions de travail et de vie à bord du Cape North. Plus précisément, plus des trois quarts des répondants se disent satisfaits du lieu de travail, de la longueur des quarts et des périodes de repos. Les principaux facteurs d'insatisfaction sont les primes (87 %), le sentiment d'isolement du monde extérieur (80 %) et les mauvaises communications avec la famille (62 %). Le taux relativement élevé de roulement de la main-d'oeuvre à bord du navire indique que, pour beaucoup de travailleurs les avantages financiers et autres ne suffisent pas à compenser le bouleversement de leur vie normale. Quatorze personnes s'opposent fortement à la présence d'équipiers féminins, alors que dix-neuf répondants y sont favorables. Les opinions exprimées semblent être fondées plus sur des opinions préconçues que sur une observation objective de la situation. En général, les répondants n'éprouvent pas de difficulté à se réadapter à la vie à terre, bien que cela contredise l'opinion des spécialistes et des données de la recherche sur l'industrie pétrolière et gazière et sur la marine canadienne.

Enquête auprès des travailleurs de l'installation de traitement

Soixante travailleurs ont participé à cette enquête. Seulement huit avaient demandé à travailler à bord du Cape North, dont cinq à cause du salaire plus élevé. Seulement deux étaient encore intéressés à travailler à bord du Cape North. La majorité de ceux qui n'avaient pas demandé à y travailler ne voulaient pas partir en mer. En général, ni les hommes ni les femmes employés dans l'usine de traitement ne considèrent un emploi à bord du Cape North comme une solution possible et intéressante pour eux. Un salaire plus élevé et des voyages plus courts pourraient leur faire changer d'opinion. Sans ces modifications, on ne pourra peut-être plus continuer de recruter des préposés au traitement d'expérience pour le Cape North.

Impacts sur la qualité de vie et mesures d'atténuation

C'est la qualité de vie des équipiers ordinaires et de leurs familles qui a été le plus touchée par l'exploitation du Cape North. Les impacts sur la collectivité sont dispersés parce que les membres de l'équipage ne vivent pas tous à Lunenburg. Il est difficile d'en arriver à des conclusions précises parce que la première année d'exploitation ne constitue sans doute pas une année-type pour le Cape North. NSP s'est clairement engagée à exploiter des chalutiers-usines et à faire un succès de son expérience avec le Cape North. À ce chapitre, on aurait avantage à éliminer certaines tensions liées au travail à bord du Cape North. Voici certaines mesures qui pourraient contribuer à améliorer les conditions de travail :

- réunions périodiques entre l'équipe de production et le capitaine pour régler les griefs et les conflits;
- amélioration de la formation en relations humaines des superviseurs;
- amélioration de la formation des délégués syndicaux dispensée par la Fraternité;
- réorganisation du secteur de la production et de l'entreposage pour minimiser les pertes de temps;
- meilleur système de nettoyage des vêtements de travail protecteurs;
- meilleur système de nettoyage dans le secteur du traitement;
- concurrence amicale, avec récompenses, entre les équipes de production;
- possibilité d'offrir des postes réduits ou des congés pendant les périodes de production réduite;
- menus plus variés et prévision des besoins alimentaires à long terme;
- amélioration des possibilités de divertissement, par exemple, bon choix de vidéos, de jeux et peut-être une activité de groupe hebdomadaire comme le bingo ou les cartes; et

. renouvellement régulier des périodiques et des journaux.

Il serait aussi avantageux d'améliorer les moyens de communications entre les membres de l'équipage et leurs familles (en faisant diminuer les coûte augmenter l'efficacité).

D'après les commentaires recueillis au cours des entrevues et de l'étude, l'augmentation de la rémunération pourrait constituer une solution advenant qu'il soit impossible de procéder aux changements proposés.

Conjoints et familles

Une recherche récente indique que le retour à la maison peut être une période tendue pour le marin et sa famille. Les réponses au questionnaire d'enquête n'indiquent pas qu'il s'agit d'un problème pour les membres de l'équipage du Cape North. Cependant, c'est apparemment le cas dans l'exploitation pétrolière et gazière au large et dans la marine canadienne. Il semblerait donc prudent de surveiller la situation et peut-être de prévoir, dans le cadre de la période d'orientation globale, des séances de consultation pour le conjoint et la famille des nouveaux membres d'équipage pour leur enseigner comment composer avec l'absence du conjoint et avec son retour au foyer.

la collectivité

l'équipage du Cape North ne constitue qu'une très petite partie de la main-d'oeuvre totale de la région de Lunenburg. Les problèmes des individus et des familles ressemblent sans doute à ceux de la population en générale et ne devraient pas imposer un surcroît de travail aux organismes de santé et d'aide sociale.

Politiques d'emploi

Embauche : NSP engage si possible des Canadiens. Le premier choix dans l'embauche de l'équipage a porté sur les employés de l'usine de Lunenburg et ensuite sur les résidents de la région de Lunenburg (65 %), d'ailleurs en Nouvelle-Écosse (20 %) et finalement de Terre-Neuve (5 %). La préférence a été donnée aux employés de NSP. Le dix pour cent restant était composé d'Allemands qui occupaient des postes supérieurs exigeant des compétences techniques, de l'expérience, ou les deux, comme les postes de capitaine, de premier officier, de mécanicien en chef, etc.

Formation : Toutes les personnes engagées possédaient au moins les aptitudes élémentaires pour remplir leurs tâches. La formation visait principalement à adapter ces aptitudes au milieu plus complexe et plus exigeant du chalutier-usine. De plus, certaines personnes, comme les préposés au traitement qui travaillaient auparavant à terre, ont reçu une formation spéciale sur les activités en mer. Les sujets couverts comprenaient la vie à bord, la lutte contre les incendies, les mesures d'urgence, la sécurité et les premiers soins, la salubrité et l'hygiène. L'apprentissage était aussi d'une grande importance pour les préposés au traitement. Seuls les pêcheurs au chalut expérimentés, certifiés par le "Atlantic Record Book Plan" furent engagés pour travailler à bord du Cape North. L'apprentissage visait à leur enseigner les activités de pêche au chalut plus complexes du Cape North par comparaison au travail à bord d'un chalutier de pêche fraîche. Ce sont les postes de supervision qui ont exigé le plus de formation. Des postes en double ont été créés pour former les Canadiens et les rendre apte à remplacer les officiers allemands. À la fin de la première année d'exploitation, cinq Allemands avaient été remplacés par des Canadiens, y compris le capitaine et le premier officier. La

formation de l'équipage canadien se poursuit pour les postes plus techniques de chef mécanicien, d'électricien, de mécanicien et de maître d'équipage.

Relations de travail

L'équipage du Cape North est composé de membres de deux syndicats. Les ouvriers de l'installation de traitement sont affiliés au Syndicat canadien de l'industrie du poisson et fruits de mer et industries connexes (CSFAW), alors que les pêcheurs au chalut sont représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres (CBRT&GW). Les activités du navire sont régies par la convention collective conclue avec le CBRT&CW. On craignait qu'un membre du CSFAW qui aurait dû changer de syndicat afin de travailler sur le Cape North pour se joindre au CBRT&GW ne puisse revenir à son ancien syndicat s'il était insatisfait de son travail sur le Cape North et voulait reprendre un emploi à terre pour la compagnie. Ce problème a été évité en permettant aux travailleurs en question d'appartenir aux deux syndicats pour une période d'essai prolongée. La convention collective régissant le Cape North est une version modifiée de l'entente de 1985 portant sur les chalutiers de pêche fraîche, à laquelle trois changements importants ont été apportés. Un plan de rémunération a été conçu de façon que chacune des catégories d'emploi soit rémunérée en fonction des tonnes métriques de produit fini selon le "barème à la tonne métrique" des divers produits. L'équipage du Cape North reçoit une compensation d'un jour à terre payé pour deux jours en mer. Des clauses particulières établissent la base de rémunération de tout travail effectué au port et assignent certaines responsabilités aux pêcheurs et aux officiers, y compris la fabrication et la réparation des filets et la participation aux activités de traitement au besoin.

4.2 Conclusions

Cette étude couvre la première année d'exploitation du chalutier-usine Cape North, du 22 février 1986 au 21 février 1987. Elle donne une idée générale de l'impact du Cape North, mais ne se veut pas une évaluation complète des impacts permanents liés aux futures années d'exploitation. Le Cape North représente un changement technologique dans l'industrie canadienne des pêches dans l'Atlantique Nord. La nouvelle technologie combine la pêche et le traitement sur un seul navire en utilisant des capitaux plus importants que les technologies concurrentes. La nouvelle technologie semble utiliser les ressources de capital et de main-d'oeuvre de façon plus efficace que les méthodes traditionnelles de pêche fraîche et de traitement à terre. Il n'est donc pas étonnant de constater que le Cape North a des impacts négatifs sur les emplois directs et les revenus. En produisant un produit de grande qualité, prêt à la mise en marché, le Cape North permet à NSP de pénétrer avec succès le marché des États-Unis et d'autres marchés étrangers et de s'y maintenir, contribuant ainsi à la santé financière de la compagnie. Ce faisant, le Cape North fournit à son équipe de traitement des revenus moyens supérieurs à ceux qui font le même travail à terre. Au cours de la première année, les pêcheurs du Cape North ont eu les mêmes revenus moyens que les pêcheurs sur chalutier de pêche fraîche, mais ils ont travaillé environ cinquante jours de moins en mer.

Le remplacement des officiers allemands par des Canadiens semble s'être fait sans problème au cours de la première année. Cinq officiers allemands font encore partie de l'effectif du navire, mais la formation des Canadiens qui doivent les remplacer se poursuit et on s'attend à d'autres remplacements dans l'année qui vient. En général, si on se fonde sur les entrevues et les réponses au questionnaire, les membres des équipes de pêche et de traitement sont satisfaits de leurs conditions de travail et de

vie à bord du Cape North. D'après eux, il faut cependant hausser les primes ou modifier le mode de rémunération, améliorer la qualité des aliments, les communications avec le foyer et les divertissements.

Le programme de formation semble avoir été efficace. La formation continuera d'être une question importante si le taux de roulement de l'équipage reste le même. Les modifications apportées à la convention collective des employés en mer pour composer avec la situation particulière du Cape North étaient assez souples pour permettre l'exploitation efficace du navire.

Tout bien considéré, la première année a constitué une expérience d'apprentissage pour toutes les personnes touchées, mais elle n'est pas nécessairement représentative des années à venir. Les impacts prévus aux niveaux de l'emploi et des revenus sont compatibles à l'introduction d'une technologie plus efficiente de récolte et des traitement du poisson. Aucun problème important relié à l'exploitation du Cape North n'a été relevé. Toutefois, l'on peut s'attendre à ce que les conditions de travail rattachées à la récolte et au haitement du poisson ainsi que la qualité de vie à bord du Cape North s'améliorent. L'expérience vécue au cours de la première année d'exploitation du Cape North sera mise à profit au cours de la deuxième.

ANNEXE A

DÉBARQUEMENTS DÚ CAPE NORTH

AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 1986

Tableau A-1
Cape North - Poisson débarqué par espèce
Année civile 1986

	Débarquements (tonnes)	Pourcentages
Morue	4 565	48,6
Goberge	2 817	30,0
Sébaste	1 930	20,6
Plie canadienne	32	0,3
Turbot	25	0,3
Plie grise	9	0,1
Aiglefin	9	0,1
Sole	2	0,0
Total	9 389	

Source : National Sea Products Ltd., 1987

ANNEXE B

LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

1. **National Sea Products Ltd.**

Direction

Robbie Shaw, vice-président
Kelly Nelson, chef de la comptabilité
Maureen Yeadon, gestionnaire de la flotte
Jim Moser, relations de travail et sécurité
Dale Martin, agent de sécurité
Bob Shupe, agent de sécurité
Fran Burchell, infirmière

Travailleurs d'usine (à terre)

cinq personnes

Membres d'équipage du Cape North

Sept personnes

2. **Familles de l'équipage du Cape North**

Quatre personnes

3. **Membres de la collectivité**

Dr. J. McQuigge, médecin
Dr. Arthur Patterson, médecin
Lawrence Mawhinney, maire de Lunenburg
Lee Nauss, préfet, comté de Lunenburg
M. Baker, chef des services policiers, Lunenburg
John Thorpe, directeur, Commission de développement économique de Lunenburg
Rév. Greg Pritchard, journaliste dans le domaine des pêches
Quatre membres de LIFE (Lunenburg Independent Fishermen's Entreprise)
Alma Houston, ancienne présidente, Chambre du Commerce, Lunenburg
Mary MacPherson, Second Story, Bridgewater (centre pour femmes)
Phyllis Price, Second Story, Bridgewater (centre pour femmes)
Dan MacPherson, ministre de l'Église unie, Lunenburg
John Lantz, directeur, centre de jour de Lunenburg
Anne Hebb, travailleuse sociale, clinique d'hygiène mentale de Lunenburg
Ed McLare, services sociaux du comté de Lunenburg, Bridgewater

4. **Représentants syndicaux**

Doug Janes (CBRT & GW)
Boyd Lee (CBRT & GW)
Marilyn Crook (CSAWU)

5. **Halifax**

Lieutenant-commandant Bill MacDonald, Centre de soutien pour les familles de militaires

ANNEXE C

ENQUÊTE AUPRÈS DE L'ÉQUIPAGE DU CAPE NORTH
ET
ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE L'USINE DE LUNENBURG

ENQUÊTE AUPRÈS DE L'ÉQUIPAGE DU CAPE NORTH

Cher participant,

Nous menons une enquête auprès des membres de l'équipage du Cape North afin de recueillir des renseignements sur différents aspects de leur travail à bord du chalutier-usine.

L'enquête fait partie d'une étude plus globale qui permettra de déterminer les retombées socio-économiques de la première année d'exploitation du Cape North. L'étude demandée par le ministère des Pêches et Océans est effectuée par Griffiths Muecke Associates Limited.

Tous les renseignements sont confidentiels. Aucun nom ne sera dévoilé.

Nous vous saurions gré de remplir le court questionnaire ci-joint et de nous le retourner dans l'enveloppe affranchie avant le 27 mars 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Lesley Griffiths Anne Muecke

Griffiths Muecke Associates Limited
5194, Blower Street
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1J4
(902) 423-8629

1. Quel âge avez-vous?

a) moins de 20 ans _____
b) 20 à 29 ans _____
c) 30 à 39 ans _____
d) 40 à 49 ans _____
e) 50 ans et plus _____

2. Sexe

a) homme _____
b) femme _____

3. Êtes-vous

a) célibataire _____
b) marié(e) _____
c) séparé(e) _____
d) divorcé(e) _____
e) veuf(veuve) _____
f) autre _____

4. Avez-vous des enfants?

Âge	Sexe	Habite avec vous (oui/non)

5. Si vous êtes marié(e) ou si vous vivez en union libre, est-ce que votre conjoint ou votre partenaire travaille?

a) non
b) oui, à temps plein _____
c) oui, à temps partiel _____

6. Où travaille-t-il? _____

7. Quel poste occupe-t-il? _____

8. Quel est son revenu annuel?

a) 4 999 $ ou moins _____
b) 5 000 $ à 9 999 $ _____
c) 10 000 $ à 14 999 $ _____
d) 15 000 $ à 19 999 $ _____
e) 20 000 $ à 24 999 $ _____
f) 25 000 $ ou plus _____

9. Quel est votre niveau de scolarité?

a) études primaires _____
b) études secondaires (12e année) _____
c) études universitaires _____
d) études techniques _____
e) autre _____

10. Occupation à bord du Cape North

a) pêche au chalut _____
b) transformation du poisson _____
c) entretien et réparations _____
d) surveillance _____

11. Cette année votre revenu sera de quel ordre?

a) 15 000 $ à 19 999 $ _____
b) 20 000 $ à 24 999 $ _____
c) 25 000 $ à 29 999 $ _____
d) 30 000 $ à 34 999 $ _____
e) 35 000 $ à 39 999 $ _____
f) 40 000 $ à 44 999 $ _____
g) 45 000 $ à 49 999 $ _____
i) 50 000 $ ou plus _____

12. Que faisiez-vous avant de joindre le Cape North?

_____

13. Si vous étiez en chômage, quel a été votre dernier emploi?

_____

14. Combien d'années d'expérience avez-vous dans le domaine de la transformation du poisson?

_____

15. Combien d'années avez-vous travaillé en mer?

_____

16. Est-ce que d'autres membres de votre famille travaillent dans le domaine de la transformation du poisson?

a) oui _____
b) non _____

17. Est-ce que d'autres membres de votre famille travaillent dans le domaine de la pêche?

a) oui _____
b) non _____

18. Combien de voyages en mer avez-vous effectué à bord du Cape North? _____

19. Combien de congés à terre avez-vous eu?

---

20. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous ont incité à joindre le Cape North? (Cochez le nombre de raisons que vous voudrez).

a) goût de l'aventure _____
b) meilleur salaire _____
c) emploi stable _____
d) congés plus longs _____
e) voyage en mer _____
f) curiosité _____
g) emploi précédent insatisfaisant _____
h) en chômage et besoin de travail _____
i) autres (veuillez préciser) _____

21. Quelle est la principale raison?

---

22. Combien de temps prévoyez-vous travailler à bord du Cape North?

---

23. Si vous deviez quitter le Cape North, voudriez-vous retourner, si c'était possible, à votre emploi précédent?

a) oui _____
b) non _____

24. Quel adjectif décrit le mieux vos possibilités de trouver un emploi si vous deviez quitter le Cape North?

a) faibles _____
b) moyennes _____
c) bonnes _____
d) excellentes _____

25. Quelle cote attribuez-vous aux aspects suivants du travail à bord du Cape North?

		Très satisfait	Satisfait	Neutre	Insatisfait	Très insatisfait
a)	salaire de base					
b)	primes					
c)	durée des voyages					
d)	durée des congés à terre					
e)	nourriture					
f)	durée des périodes de repos					
g)	divertissements					
h)	durée du travail en équipe					
i)	heures de sommeil					
j)	conditions de travail					
k)	logement					
l)	surveillance					
m)	rythme de travail					
n)	esprit d'équipe					
o)	sécurité					
p)	premiers soins et soins médicaux					
q)	communications avec la famille et les amis					
r)	contacts avec le monde extérieur					
s)	entente entre les membres de l'équipage					

26. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet?

---

27. Pendant que vous étiez à bord du Cape North, vous êtes-vous blessé ou avez-vous été malade?

a oui _____
b non _____

28. Si vous avez répondu oui, veuillez décrire le problème et les soins que vous avez reçus.

_____

29. Souffrez-vous de troubles médicaux permanents, par exemple hypertension ou maux de dos?

_____

30. Est-ce dû, en totalité ou en partie, à votre travail à bord du Cape North?

a) oui _____
b) non _____
c) ne sais pas _____

31. Croyez-vous que c'est une bonne idée que les hommes et les femmes travaillent ensemble à bord du Cape North?

a) oui _____
b) non _____
c) ne sais pas _____

32. Pourquoi?

_____

33. Les membres de votre famille ont-ils dû prendre des décisions importantes parce que vous aviez accepté de travailler à bord du Cape North (par exemple, déménagement de la famille, conjoint qui quitte son emploi, etc.) Précisez.

_____

_____

_____

34. Lorsque vous êtes chez vous en congé, avez-vous de la difficulté?

		Pas du tout	Un peu	Beaucoup
a)	à manger	_____	_____	_____
b)	à dormir	_____	_____	_____
c)	à établir des rapports avec vos enfants	_____	_____	_____
d)	à établir des rapports avec votre conjoint ou votre partenaire	_____	_____	_____
e)	à trouver des choses à faire	_____	_____	_____
f)	à reprendre votre vie sociale	_____	_____	_____

35. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet?

_____

_____

36. Quel énoncé décrit le mieux la situation de votre famille pendant que vous travaillez à bord du Cape North?

a) ma famille peut demander l'aide des autres membres de la famille qui habitent à proximité _____
b) ma famille peut demander l'aide d'amis ou de voisins _____
c) les autres familles habitant à proximité sont dans la même situation que ma famille _____
d) mon conjoint (ou mon partenaire) est autonome _____
e) mon conjoint (ou mon partenaire) ne peut pas faire appel à la famille ou aux voisins et trouve la vie difficile pendant mon absence _____
f) autre (veuillez préciser) _____

_____

_____

37. Quel aspect de votre travail à bord du Cape North aimez-vous le plus?

38. Qu'est-ce que vous aimez le moins?

39. Que proposeriez-vous pour améliorer votre travail à bord du Cape North?

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR REMPLI CE QUESTIONNAIRE.

NOUS APPRÉCIONS BEAUCOUP VOTRE COLLABORATION.

ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE L'USINE DE LUNENBURG

Cher participant,

Nous menons une enquête auprès des travailleurs de l'usine de Lunenburg afin de recueillir des renseignements sur la façon dont ils voient le travail à bord du chalutier-usine Cape North.

L'enquête fait partie d'une étude plus globale qui permettra de déterminer les retombées socio-économiques de la première année d'exploitation du Cape North. L'étude demandée par le ministère des Pêches et Océans est effectuée par Griffiths Muecke Associates Limited.

Tous les renseignements sont confidentiels. Aucun nom ne sera dévoilé.

Nous vous saurions gré de remplir le court questionnaire ci-joint et de nous le retourner dans l'enveloppe affranchie avant le 20 mars 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Lesley Griffiths Anne Muecke

Griffiths Muecke Associates Limited
5194, Blower Street
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1J4
(902) 423-8629

1. Quel âge avez-vous?

a) moins de 20 ans _____
b) 20 à 29 ans _____
c) 30 à 39 ans _____
d) 40 à 49 ans _____
e) 50 ans et plus _____

2. Sexe

a) homme _____
b) femme _____

3. Etes-vous

a) célibataire _____
b) marié(e) _____
c) séparé(e) _____
d) divorcé(e) _____
e) veuf(veuve) _____
f) autre _____

4. Avez-vous des enfants?

Âge	Sexe	Habite avec vous (oui/non)

5. Quel est votre niveau de scolarité?

a) études primaires _____
b) études secondaires _____
c) études universitaires _____
d) études techniques _____
e) autre _____

6. Depuis quand travaillez-vous à l'usine?

_____ (mois/années)

7. Y avez-vous travaillé de façon continue ou intermittente?

a) continue _____
b) intermittente _____

8. Quelle est votre occupation actuelle?

_____

9. À combien s'élève votre revenu annuel?

a) 4 999 $ ou moins _____
b) 5 000 $ à 9 999 $ _____
c) 10 000 $ à 14 999 $ _____
d) 15 000 $ à 19 999 $ _____
e) 20 000 $ à 24 999 $ _____
f) 25 000 $ à 29 999 $ _____
g) 30 000 $ à 34 999 $ _____
h) 35 000 $ à 39 999 $ _____
i) 40 000 $ ou plus _____

10. Avant de travailler à l'usine, quels emplois avez-vous occupés?

_____

_____

11. Combien de temps prenez-vous pour vous rendre au travail?

_____ (minutes)

12. Avez-vous déjà travaillé en mer?

a) oui _____
b) non _____

13. Si vous avez répondu oui, quel emploi avez-vous occupé?

_____

_____

14. Combien d'années avez-vous travaillé en mer?_____

15. Si vous êtes marié ou si vous vivez en union libre, est-ce que votre conjoint ou votre partenaire travaille?

a) non _____
b) oui, à temps plein _____
c) oui, à temps partiel _____

16. Quelle est son occupation? _____

17. Où travaille-t-il? _____

18. Que fait-il? _____

19. Quel est son revenu annuel?

a) 4 999 $ ou moins _____
b) 5 000 $ à 9 999 $ _____
c) 10 000 $ à 14 999 $ _____
d) 15 000 $ à 19 999 $ _____
e) 20 000 $ à 24 999 $ _____
f) 25 000 $ à 29 999 $ _____
g) 30 000 $ à 34 999 $ _____
h) 35 000 $ à 39 999 $ _____
i) 40 000 $ ou plus _____
j) ne sais pas _____

20. Avez-vous déjà demandé à travailler à bord du Cape North?

a) oui _____ (passez à la question 21)
b) non _____ (passez à la question 27)

21. Si vous avez répondu oui, cochez les raisons qui ont motivé votre demande. (Cochez le nombre que vous voulez)

a) goût de l'aventure _____
b) meilleur salaire _____
c) emploi stable _____
d) congé plus long _____
e) voyages en mer _____
f) curiosité _____
g) n'aime pas travailler à l'usine _____
h) autre (veuillez préciser) _____

_____

22. Quelle est la principale raison?

_____

23. Vous a-t-on accepté?

a) oui _____
b) non _____

24. Si vous avez répondu oui, que s'est-il passé?

_____

25. Souhaitez-vous toujours travailler à bord du Cape North?

a) oui _____ (passez à la question 31)
b) non _____

26. Pourquoi avez-vous répondu non?

_____ (passez à la question 31)

27. Si vous n'avez pas demandé à travailler à bord du Cape North, cochez-en les raisons (cochez le nombre que vous voulez)

a) responsabilités familiales _____
b) problèmes médicaux _____
c) voyages trop longs _____
d) mal de mer _____
e) conditions de travail trop difficiles _____
f) salaire pas assez élevé _____
g) emploi actuel satisfaisant _____
h) refus du conjoint ou partenaire _____
i) manque d'information _____
j) n'aime pas le travail en équipe _____
k) divertissements inadéquats _____
l) refuse de voyager en mer _____
m) obligation de changer de syndicat _____
n) possibilité de perte de l'ancienneté acquise à l'usine _____
o) autre (veuillez préciser) _____

28. Quelle est la principale raison?

_____

29. Envisageriez-vous de travailler à bord d'un chalutier-usine?

a) oui _____
b) non _____

30. Si vous avez répondu oui, quels changements devra-t-il y avoir chez vous ou à l'usine avant que vous acceptiez de travailler à bord du chalutier?

_____

_____

31. D'après les renseignements que vous avez, comment compareriez-vous votre travail au travail à bord du Cape North?

	Mon travail mieux	Cape North mieux
a) salaire de base	_____	_____
b) primes	_____	_____
c) heures de travail	_____	_____
d) conditions de travail	_____	_____
e) congés	_____	_____
f) hygiène et sécurité	_____	_____
g) rythme de travail	_____	_____
h) surveillance	_____	_____
i) possibilités d'avancement	_____	_____

32. Avez-vous d'autres commentaires à faire à ce sujet?

_____

_____

33. Avez-vous d'autres commentaires à faire à propos du Cape North?

_____

_____

_____

_____

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR REMPLI CE QUESTIONNAIRE.

NOUS APPRÉCIONS BEAUCOUP VOTRE COLLABORATION.

ANNEXE D

INFORMATION SUR LE TRAVAIL À BORD DU CAPE NORTH

NATIONAL SEA PRODUCTS LTD.

1959, Upper Water Street, C.P. 2130, Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3B7, Canada (902) 422-9381

Janvier 1986

INFORMATION SUR LE TRAVAIL À BORD DU CHALUTIER-USINE CAPE NORTH

Ce document s'adresse aux employés de la compagnie qui envisagent de postuler un emploi à bord du chalutier-usine Cape North.

LE NAVIRE : Le Cape North est un chalutier-usine allemand, auparavant appelé le Scrombus, construit par Rickers Shipyard à Bremerhaven en 1975. Il est muni d'un moteur MAK de 3 500 CV, mesure 81 m (265,75 pieds) de longueur et 14,60 m (47,90 pieds) de largeur et a un tirant d'eau de 5,30 m (17,39 pieds).

Ce navire est plus petit que celui initialement prévu et peut loger 62 personnes.

JOURS EN MER : L'exploitation du Cape North sera une réussite si tous s'astreignent à maximiser le nombre de jours de pêche. Notre objectif est de 315 jours répartis sur douze mois. Les membres d'équipage peuvent s'attendre à passer 210 jours en mer, c'est-à-dire qu'ils feront deux voyages sur trois. Les voyages sont entrecoupés d'au maximum quatre à cinq jours de repos.

RECRUTEMENT DE L'ÉQUIPAGE : Le navire a été conçu pour des hommes seulement étant donné l'aménagement des toilettes, douches et cabines. Le sexe ne sera toutefois pas un des critères de sélection de l'équipage. La compagnie choisira les membres en fonction de plusieurs facteurs - compétences, expérience en mer, agilité, santé, désir de vivre en mer, adaptabilité, volonté de remplir plusieurs tâches à bord du bateau, personnalité et compatibilité qui favorisera l'intégration à une équipe laborieuse. Si le CAPITAINE l'exige, les membres de l'équipage doivent accepter de faire n'importe quel travail, même le ménage.

L'équipe de pêche doit non seulement effectuer les tâches habituelles liées à la pêche, mais aussi faire des filets et des engins et participer au traitement du poisson et à l'entretien du bateau. Les postes sont réservés aux pêcheurs compétents. La compagnie choisira les officiers et les membres d'équipage qui seront formés pour occuper des postes clés.

La compagnie interrogera si possible tous les candidats, mais la sélection finale sera faite par le capitaine Earl Demone, vice-président des opérations de la flotte, et par M. Hans Crueger, capitaine du Cape North. (Le capitaine Crueger est l'un des meilleurs capitaines de la flotte de l'Allemagne de l'Ouest).

ÉQUIPAGE ÉTRANGER : Huit ou neuf autres Allemands occuperont des postes clés afin d'assurer la formation des Canadiens chargés de l'exploitation d'un chalutier-usine. Certains travailleront pour la compagnie pendant au moins un an, d'autres pendant deux ans. Outre le capitaine, il y aura le premier lieutenant, le premier mécanicien, l'électricien en chef, le chef-transformation, le contre-maître-transformation, le mécanicien chargé du Baader, le maître d'équipage et le préposé - farine de poisson. Ces employés travailleront de quatre à six mois, puis prendront à tour de rôle un mois de congé.

CONDITIONS DE TRAVAIL : La pêche et le traitement du poisson se font 24 heures sur 24 dans toutes les conditions météorologiques et maritimes. Les quarts ont une durée de six heures.

Pendant les heures de repos, les membres peuvent dormir, se laver, manger et faire leur lessive. Des jeux de cartes et des cassettes vidéo sont mis à leur disposition. Ils doivent toutefois apporter leur lecture.

Il est interdit d'apporter alcool ou drogues à bord du Cape North.

La durée des voyages est fonction du produit traité, soit de 24 à 44 jours; elle est généralement de 32 à 35 jours.

VÊTEMENTS ET EFFETS PERSONNELS : Les membres d'équipage doivent apporter suffisamment de vêtements ainsi que leurs propres effets personnels - serviettes de bain, débarbouillettes, essuie-mains, savon, détersif, draps et couvertures. Les membres d'équipage pourront utiliser les laveuses et sécheuses installées à bord. La compagnie fournira les matelas et les enveloppes de matelas de même que les articles figurant dans la politique de l'usine en matière de vêtements. On insistera fortement sur l'hygiène et la propreté, car tous les produits transformés doivent être de qualité supérieure et contenir le moins de bactéries possibles. Après 90 jours en mer, les membres d'équipage ont droit à une allocation de vêtements de 150 $.

SÉCURITÉ : Tous les membres d'équipage devront participer périodiquement aux exercices d'utilisation des canots de sauvetage et d'alerte au feu et aux manoeuvres à l'ancre. Chaque membre d'équipage recevra une combinaison de survie.

COMMUNICATIONS : Au moins une fois par semaine, les membres pourront communiquer avec leur famille. La compagnie s'occupera d'établir la liaison avec la station terrestre la plus près, mais les membres devront payer les frais d'appel interurbain.

SYNDICAT : Tous les membres d'équipage des navires appartenant à la compagnie et basés au port de Lunenburg sont représentés par le CBRT & GW. C'est pourquoi la compagnie négocie actuellement avec ce syndicat afin qu'il représente les membres du Cape North. On souhaite toutefois que ce syndicat et le CSAWU en viennent à une entente concernant les travailleurs de l'usine qui, après avoir travaillé à bord, retournent à l'usine, afin que ceux-ci ne perdent pas leur ancienneté. La compagnie accordera un congé à cette fin.

RÉMUNÉRATION : La rémunération rattachée à chaque poste ou classification comporte une prime d'encouragement d'un pourcentage donné par tonne métrique de produits finis. Il y a aussi un salaire minimum garanti pour chaque poste. La prime et le salaire de base comprennent des allocations diverses -vacances, jours fériés, congés à terre, etc. Le salaire de base représente le minimum garanti qu'un employé reçoit par jour en mer. La rémunération pour chaque jour à terre est établie à 80 % du salaire garanti et comprend les allocations pour les vacances, les jours fériés, les congés ainsi que les indemnités de départ ou indemnités obligatoires de toutes sortes. Elle fait partie de la prime par tonne ou du salaire de base, dès que deux voyages consécutifs sont effectués.

RÉMUNÉRATION À TERRE : Les membres d'équipage doivent faire deux voyages consécutifs pour être admissibles à la rémunération complète à terre. Un jour à terre est accordé pour deux jours en mer. Si un membre fait un seul voyage, il a droit à une demi-journée à terre pour deux jours en mer.

NOURRITURE : La compagnie fournit et paie toute la nourriture jusqu'à concurrence de 10 $/jour en mer par membre d'équipage.

EXEMPLES DE RÉMUNÉRATION : Pêcheurs au chalut : un pêcheur qui a navigué 210 jours reçoit le salaire garanti de base suivant puisque son taux est de 101 $/jour en mer et 81 $/jour à terre - 210 x 101 $ plus 105 jours à terre à 81 $ = 21 210 + 8 505 $ = 29 715 $. Si la pêche est abondante, il reçoit une prime d'environ 40 %, ce qui lui donne un total d'environ 41 600 $. Ce montant est accordé pour 210 jours en mer et est supérieur à celui que les pêcheurs reçoivent habituellement pour 240 à 260 jours en mer.

Le montant de 8 505 $ correspond à la rémunération des jours à terre et représente plus de 20 % des gains totaux prévus et environ 40 % du salaire garanti de base pour les jours en mer. Le pêcheur peut recevoir un montant supérieur ou inférieur à cette prime qui n'est pas garantie.

Membres d'équipage chargés de la transformation - Un membre qui a navigué 210 jours reçoit le salaire garanti de base suivant si son taux est de l'ordre de 79 $/jour en mer et 63 $/jour à terre - 210 x 79 $ plus 105 jours à terre à 63 $ = 16 590 $ + 6 615 $ = 23 205 $. Si la pêche est abondante, il peut recevoir une prime d'environ 40 %, ce qui lui donne un total d'environ 32 500 $. Ce montant est accordé pour 210 jours en mer et dépend du nombre véritable de jours en mer et de l'abondance de la pêche.

Autres postes - Il n'existe aucun poste comparable sur les autres chalutiers ou à terre. Les descriptions des postes sont en cours de rédaction et devraient être diffusées prochainement de même que le salaire garanti de base par jour en mer et par jour à terre. Certaines personnes postulant pour ces emplois peuvent déjà répondre à tous les critères, alors que d'autres devront recevoir une formation en cours d'emploi. La rémunération sera calculée selon les compétences et le capitaine Crueger sera le seul juge en la matière.

Aucune rémunération - Aucune rémunération ne sera versée pendant les radoubs ou les réparations inhabituelles, sauf si des tâches sont affectées aux membres d'équipage pendant ces périodes. Ces tâches n'ont aucune répercussion sur la rémunération des jours à terre.

AVANCES DE SALAIRE : Avant de partir en mer, les membres d'équipage peuvent autoriser la compagnie à verser toutes les deux semaines des avances à une personne désignée ou dans un compte en banque. Les avances et les sommes versées à Foodmaster ne peuvent dépasser un montant égal au salaire garanti de base pour 15 jours en mer.

ARGENT DE POCHE À BORD : Les membres d'équipage peuvent acheter des bonbons, du chocolat des boissons gazeuses, etc. à la cantine. Ils reçoivent gratuitement des collations entre les quarts ou à la fin de la soirée.

URGENCES : Toutes les urgences sont traitées en mer. En raison de frais d'exploitation de l'ordre de 30 000 $ par jour, le navire ne peut perdre de vue son objectif. Le navire est muni d'une salle d'urgence et les officiers sont en mesure de donner les premiers soins et d'utiliser le matériel médical de bord. Les défectuosités électriques ou mécaniques sont également réparées en mer. Des chalutiers-usines ont déjà réussi à changer un piston du moteur principal en mer.

NOEL : La compagnie prendra les mesures nécessaires pour que le navire soit au port à Noël ou au Jour de l'an, mais pas aux deux. Aucune prime ne sera versée pendant cette période.

Pour de plus amples renseignement, veuillez communiquer avec Jim Mosher, au siège social à Halifax.